



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya atau menyalin sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apa pun untuk tujuan komersial atau tanpa izin dari UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



menyebutkan sumber:

HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN *SUBJECTIVE WELL BEING* PADA KARYAWAN STIKES HANG TUAH PEKANBARU

SKRIPSI



Oleh:

HAKIKY CHININTIA FITRI

11761200220

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN

SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2021

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN
SUBJECTIVE WELL BEING PADA KARYAWAN STIKES HANG TUAH
PEKANBARU**

SKRIPSI

Telah diterima dan disetujui untuk diseminarkan pada sidang
Munaqasyah Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
Riau

HAKIKY CHININTIA FITRI

11761200220

Pekanbaru, 09 Agustus 2021

Pembimbing,



Indah Damayanti, M.Psi. Psi

NIP. 198410232001503 2 002

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi yang ditulis oleh :

Nama Mahasiswa : HAKIKY CHININTIA FITRI
 NIM : 11761200220
 Judul Skripsi : Hubungan Antara Kepemimpinan Transaksional dan Subjective Well Being (Kesejahteraan Subjektif) pada Karyawan STIKES Hang Tuah Pekanbaru

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan disetujui untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Psikologi. Diuji pada :

Hari / Tanggal : Jumat / 13 August 2021
 Bertepatan dengan :

TIM PENGUJI

Ketua,

(.....)

Dr. Zuriatul Khairi, M.Ag, M.Si
 NIP. 196510281980031005

Sekretaris,

(.....)

Indah Damayanti, M.Psi., Psikolog
 NIP. 198106232015032002

Penguji I,

(.....)

Rita Susanti, S.Psi., M.A
 NIP. 198410112011012016

Penguji II,

(.....)

Salmiyati, M.Psi., Psikolog
 NIP. 198808172019032003



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MOTTO

“Berdoalah kepada Allah SWT dalam keadaan yakin akan dikabulka, dan ketahuilah bahwa Allah SWT tidak mengabulkan doa dari hati yang lalai”

(HR. At- Tirmidzi)

“Prinsip hidup: jangan membenci, hiduplah dengan rendah hati, berfikir positif, berikan banyak, jaga silaturahmi, dan jangan berhenti berdoa”

(Ali Bin Abu Thalib)

“Jalani saja apa yang ada dalam hidup kita, jangan terlalu dipikirkan, semuanya juga akan terlewati, banyak berdoa dan beribadah”

(Mama & Papa)

“Kamu tidak bisa apa-apa tanpa Allah SWT, tapi kamu bisa meraih segalanya dengan izin Allah SWT

Banyak-banyaklah bersyukur dalam hidup ini serta belajarlh ikhlas menjalani kehidupan dan setiap masalah yang dihadapi, in syaa allah kamu akan merasakan ketenangan dan kebahagiaan”

(Hakiky Chinintia Fitri)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSEMBAHAN

...Alhamdulillah , wa syukurillah...

Sembah sujud syukur kepada Allah SWT, atas izin-Nya dan kasih sayang-Nya, serta rahmat Anugrah dan hidayahnya sehingga saya dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam teruntuk junjungan alam yakni nabi Muhammad SAW kekasih Allah SWT yang selalu mengingat hamba-hambanya.

.....Mama & Papa....

Ananda persembahkan sebuah karya sederhana ini kepada mama dan papa tersayang dan tercinta, kedua orang terpenting dalam hidup ini, yang mendukung dan selalu memberikan perhatian dalam menjalankan perkuliahan dan menulis skripsi ini. Papa dan mama terima kasih atas perjuangannya dari awal kuliah hingga sampai saat ini.

....Teman-temanku yang berharga dan tersayang.....

Terima kasih untuk dukungannya, semangatnya, dan semua bantuan yang pernah diberikan semoga Allah SWT membalas setia kebbaikannya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji syukur senantiasa penulis persembahkan kehadiran Allah SWT, atas anugerah rahmat, taufiq, dan hidayah serta inayah-Nya sehingga penulisan skripsi ini bisa diselesaikan. Sholawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan seluruh umatnya yang selalu mengharapkan syafa'atnya sampai dihari akhir kelak.

Segala puji bagi Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan antara Kepemimpinan Transaksional dan Subjective Well Being pada Karyawan STIKES Hang Tuah Pekanbaru”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Strata 1 (S1). Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak bisa terselesaikan dengan baik manakala tidak mendapatkan dorongan, bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak yang secara langsung maupun tidak langsung terlibat didalam proses ini. Karena itu sudah selayaknya penulis secara khusus mengucapkan terimakasih yang tiada terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag . Selaku Rektor UIN Suska Riau.
2. Bapak Dr. Kusnadi, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Ibu Indah Damayanti M. Psi S. Psi selaku pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan ilmu, meluangkan waktu dengan penuh kesabaran untuk membimbing penulis serta memotivasi yang tak henti diberikan agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Bapak Dr. Zuriatu Khairi, M.Ag, M.Si selaku ketua penguji skripsi penulis yang telah banyak memberikan ilmu dan masukan agar skripsi yang penulis susun menjadi lebih baik lagi.
5. Ibu Rita Susanti, S. Psi, MA selaku penguji satu yang telah memberikan bimbingan dan ilmu kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini dengan baik dan benar.
6. Ibu Salmiyati, M. Psi, Psikolog selaku penguji dua yang telah memberikan bimbingan serta ilmu kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis, baik itu dalam hal akademik maupun dalam menjalani kehidupan.
8. Kepada kedua orangtua penulis, Ibunda tercinta Nurhayati, Hsy. MA dan Ayahanda Ir. Suherman.S. M,Si terimakasih banyak atas sujud panjang dan lantunan do'a yang selalu menyertai penulis. Atas usaha-usaha yang tidak pernah mengenal lelah demi kami para anak-anak ayah dan ibu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Kepada keluarga besar yang selalu memberikan dukungan positif sehingga penulis bisa tetap tenang mengerjakan skripsi ini.
10. Terima kasih juga untuk Rahmad Mauli Nasution. A.Md selaku orang spesial yang selalu memberikan semangat dan dukungan kepada penulis, dalam menyusun skripsi ini.
11. Terima kasih kepada ayah Mansyur Nasution dan mama Nurmaro Ainun yang sudah seperti orangtua juga bagi penulis yang selalu memberikan semangat dalam menyusun skripsi dan menyelesaikan perkuliahan.
12. Teman-teman kelas D angkatan 2017 yang berjuang bersama dan memberikan semangat dalam perkuliahan serta menyelesaikan skripsi ini.
13. Untuk semua sahabat penulis terima kasih juga sudah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam menjalankan proses perkuliahan dan pembuatan skripsi ini.
14. Terima kasih juga buat teman-teman satu pembimbing yang sangat membantu penulis dalam memberikan saran yang terbaik untuk skripsi ini.
15. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih segala dukungan dan bantuan yang telah diberikan untuk membantu penulis dalam menyelesaikan proposal ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Semoga amal baik yang telah kalian berikan mendapatlan keridhaan dan balasan dari Allah SWT. Akhir kata, penulis mengharapkan proposal ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya. Amin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	i
MOTTO	ii
PERSEMBAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Keaslian Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis	10
2. Manfaat Praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Penjelasan Konsep Teoritis	12
1. Kesejahteraan Subjektif.....	12
2. Kepemimpinan Transaksional.....	18
C. Kerangka Berfikir.....	22
D. Hipotesis.....	27

BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Desain Penelitian.....	28
B. Identifikasi Variabel	28
C. Defenisi Operasional	29
D. Partisipan Penelitian.....	30
E. Metode Pengumpulan Data	31
F. Uji Coba Alat Ukur.....	35
1. Validitas	36
2. Reliabilitas.....	36
3. Daya Diskriminasi Aitem.....	38
G. Analisis Data	41
H. Jadwal Penelitian.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Pelaksanaan Penelitian	43
B. Hasil Penelitian	44
1. Deskripsi Subjek Penelitian	44
2. Uji Asumsi.....	46
3. Uji Hipotesis.....	48
4. Deskripsi Kategori Data Penelitian	49
5. Analisis Tambahan	55
C. Pembahasan	56

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB V PENUTUP	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blue Print Life Satisfaction</i> atau Kepuasan Hidup (SWLS)	33
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Afek Positif dan Afek Negatif (SPANE).....	34
Tabel 3.3 <i>Blue print</i> Skala Kepemimpinan Transaksional	35
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas	37
Tabel 3.5 <i>Blue Print</i> Skala <i>Life Satisfaction</i> Atau Kepuasan Hidup (Valid & Gugur Hasil Try Out)	39
Tabel 3.6 <i>Blue Print</i> Skala <i>Life Satisfaction</i> Atau Kepuasan Hidup (Untuk Penelitian)	39
Tabel 3.7 <i>Blue Print</i> Skala Afek Positif Dan Afek Negatif (SPANE) (Valid & Gugur Hasil Try Out).....	40
Tabel 3.8 <i>Blue Print</i> skala Afek Positif dan Afek Negatif (SPANE) (Untuk Penelitian)	40
Tabel 3.9 <i>Blue Print</i> Skala Kepemimpinan Transaksional (Valid & Gugur Hasil Try Out).....	41
Tabel 3.10 <i>Blue Print</i> Skala Kepemimpinan Transaksional (Untuk Penelitian).....	41
Tabel 3.11 Jadwal Penelitian	42
Tabel 4.1 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.2 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.3 Nilai Skewness dan Kurtosis	47
Tabel 4.4 Hasil Uji Linearitas	48
Tabel 4.5 Hasil Uji Hipotesis	49
Tabel 4.6 Kategorisasi Data	50
Tabel 4.7 Gambaran Hipotetik Dan Empirik Variabel Kepemimpinan Transaksional	51
Tabel 4.8 Kategorisasi Variabel Kepemimpinan Transaksional	51
Tabel 4.9 Gambaran Hipotetik Dan Empirik Variabel <i>Subjective Well Being</i>	52
Tabel 4.10 Kategorisasi Variabel <i>Subjective Well Being</i>	52
Tabel 4.11 Kategorisasi Variabel <i>Subjective Well Being</i> Berdasarkan Aspek <i>Life Satisfaction</i>	53



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 4.12 Kategorisasi Variabel <i>Subjective Well Being</i> Berdasarkan Aspek Afek Positif	54
Tabel 4. 13 Kategorisasi Variabel <i>Subjective Well Being</i> Berdasarkan Aspek Afek Negatif.....	55
Tabel 4.14 Sumbangan Efektif Per-aspek Kepemimpinan Transaksional dengan <i>subjective well being</i>	56
Tabel 4.15 Uji <i>Independent Samples T-Test</i> dari Jenis Kelamin Subjek	57



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	: Lembar Validasi alat ukur Pembimbing & Narasumber
Lampiran B	: Skala Try Out
Lampiran C	: Data Try Out
Lampiran D	: Skala Penelitian
Lampiran E	: Data Penelitian
Lampiran F	: Validitas & Reliabilitas
Lampiran G	: Gambaran Subjek Penelitian
Lampiran H	: Uji Normalitas
Lampiran I	: Uji Linearitas
Lampiran J	: Uji Hipotesis
Lampiran K	: Kategorisasi Subjek Penelitian
Lampiran L	: Hasil Sumbangan Efektif
Lampiran M	: Analisa Data Tambahan
Lampiran N	: Verbatim Wawancara
Lampiran O	: Surat-Surat Penelitian
Lampiran P	: Profil Instansi
Lampiran Q	: Riwayat Hidup

Hubungan Antara Kepemimpinan Transaksional dan *Subjective Well Being* pada Karyawan STIKES Hang Tuah Pekanbaru

Oleh

Hakiky Chinintia Fitri

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
(fitrihakiky@gmail.com)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transaksional dan *subjective well being* pada karyawan STIKES Hang Tuah Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan STIKES Hang Tuah Pekanbaru, dengan sampel sebanyak 109 orang yang diambil secara *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan skala *subjective well being* (SWLS oleh Diener, dkk (2006) & SPANE oleh Diener & Biswas (2009)) dan skala kepemimpinan transaksional (*Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ) oleh Bass dan Avolio (2004)). Teknik analisis yang digunakan ialah uji korelasi *pearson product moment* dibantu oleh program SPSS 26.0 *for windows*. Penelitian ini menghasilkan nilai korelasi $r = 0,235$ dan nilai signifikansinya $p = 0,014 < 0,05$. Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan dan positif antara kepemimpinan transaksional dan *subjective well being* pada karyawan STIKES Hang Tuah Pekanbaru. Hal ini berarti semakin pemimpin STIKES Hang Tuah Pekanbaru menerapkan kepemimpinan transaksional, maka *subjective well being* karyawannya semakin baik.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transaksional, *Subjective Well Being*



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

The Relationship between Transactional Leadership and Subjective Well Being on STIKES Hang Tuah Pekanbaru Employees

By

Hakiky Chinintia Fitri

Faculty of Psychology, Sultan Syarif Kasim State Islamic University, Riau
(fitrihakiky@gmail.com)

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a relationship between transactional leadership and subjective well-being (subjective well-being) on employees of STIKES Hang Tuah Pekanbaru. The population in this study were employees of STIKES Hang Tuah Pekanbaru, with a sample of 109 people taken by simple random sampling. Data collection used a subjective well being scale (SWLS by Diener et al (2006) & SPANE by Diener & Biswas (2009)) and a transactional leadership scale (Multifactor Leadership Questionnaire/MQL) by Bass & Avolio (2004). The analytical technique used is Pearson product moment assisted by the SPSS 26.0 program for windows. This research produces a correlation value of $r = 0.235$ and a significance value of $p = 0.014 < 0.05$. The result shows that there is a significant relationship between transactional leadership and subjective well-being on STIKES Hang Tuah Pekanbaru employees. This means that the better the implementation of transactional leadership in STIKES Hang Tuah Pekanbaru, subjective well being of the employees will be better too.

Keywords: Transactional Leadership, Subjective Well Being

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam meningkatkan kemajuan dan kesuksesan suatu organisasi. Berbagai perusahaan dan instansi baik pemerintah maupun pihak swasta sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki integritas yang tinggi. Kemampuan sumber daya manusia tersebut dimiliki agar bisa mencapai tujuan suatu organisasi yang diharapkan. Pada zaman era globalisasi saat ini berbagai perusahaan dan instansi saling berlomba untuk dapat meningkatkan kualitasnya sehingga pemimpin menggunakan berbagai macam bentuk kepemimpinan dalam memimpin seluruh karyawan.

Karyawan merupakan seseorang atau sekelompok orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang memberikan pelayanan ataupun jasa guna memperoleh imbalan (uang/ upah) serta membantu dalam mencapai tujuan suatu organisasi tersebut (Onibala, dkk, 2017). Karyawan merupakan nilai terpenting (aset), oleh karena itu karyawan harus dipandang sebagai manusia seutuhnya yang memiliki berbagai macam kebutuhan yang kompleks (Ni'mah & Nasif, 2016). Karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan maupun instansi tentunya memiliki banyak harapan dimana ia bekerja, baik itu kenyamanan dalam bekerja, keselamatan dalam bekerja, kepuasan kerja, kebahagiaan dan kesejahteraan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu faktor pendukung yang tidak bisa lepas dari isu penting dalam suatu perusahaan dan instansi. Karena kesejahteraan karyawan memiliki hubungan dan pengaruh secara langsung terhadap fisik, psikologis dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya di perusahaan dan instansi tersebut. Kesejahteraan bagi setiap karyawan itu berbeda-beda meskipun mengalami kejadian yang sama, karena hal tersebut sesuai dengan pandangan dan apa yang dirasakan sendiri oleh karyawan tersebut. Kesejahteraan tersebut sering disebut dengan *subjective well being* (kesejahteraan subjektif).

Subjective Well Being (kesejahteraan subjektif) didefinisikan sebagai suatu fenomena yang meliputi evaluasi kognitif dan emosional individu terhadap kehidupan individu, seperti apa yang disebut orang awam sebagai kebahagiaan, ketentraman, berfungsi penuh, dan kepuasan hidup (Diener, Oishi, dan Lucas, 2003). Secara kognitif *Subjective Well Being* pada seseorang dapat diindikasikan dengan merasakan kepuasan hidup setelah memikirkan dan mengevaluasi pengalaman-pengalaman pada masa lalu (Diener, Oishi, dan Lucas 2002). Menurut Pavot dan Diener (1993) mereka menjelaskan *Subjective Well Being* merupakan salah satu prediktor kualitas hidup individu karena *Subjective Well Being* mempengaruhi keberhasilan individu dalam berbagai domain kehidupan (Dewi & Utami, 2013).

Menurut Diener, dkk (2006) *Subjective Well Being* terdiri dari 3 yaitu *life satisfaction*, afek positif, dan afek negatif. *life satisfaction*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menggambarkan kepuasan individu terhadap kehidupannya, dimana individu tersebut menikmati kehidupan yang dimilikinya dengan penuh kegembiraan. Afek positif merupakan emosi positif yang dialami individu didalam kehidupannya seperti gembira, merasa bangga, dan lain sebagainya. Selanjutnya afek negatif merupakan aspek yang menggambarkan perasaan negatif atau emosi negatif seperti sedih, kecewa, dan lain sebagainya yang dialami individu akibat kejadian yang tidak menyenangkan.

Berdasarkan data terbaru yang didapat mengenai kualitas hidup dan kebahagiaan karyawan di Indonesia yang merupakan bagian dari kesejahteraan, diketahui mengalami penurunan secara signifikan. Beberapa tahun belakangan ini pandemi Covid-19 melanda Indonesia, sehingga dengan adanya pandemi Covid-19 sangat mempengaruhi kualitas hidup dan kebahagiaan karyawan di Indonesia. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh Jobstreet kepada lebih dari 5 ribu pekerja dan pencari kerja di Indonesia, didapatkan hasil proporsi karyawan yang puas akan kualitas hidupnya turun secara signifikan dari 92% menjadi 38% saja. Sedangkan pada tingkat kebahagiaan saat pandemi saat ini mengalami penurunan yang signifikan dari 90% karyawan merasa bahagia sebelum terjadi pandemi menjadi 49% (CNN Indonesia, 09 Oktober 2020).

Terdapat beberapa penyebab yang membuat kualitas hidup dan kebahagiaan karyawan di Indonesia mengalami penurunan dimasa pandemi Covid-19 ini salah satunya adalah adanya pemotongan gaji.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Terpenuhinya keperluan setiap individu merupakan hal yang sangat penting. Tentunya terpenuhinya kebutuhan setiap individu berasal dari penghasilannya. Pendapatan yang cukup membuat seseorang merasa bahagia (Diener, dkk, 1999).

Selain adanya pemotongan gaji yang mengakibatkan terjadinya penurunan pendapatan karyawan, adanya pandemi Covid-19 membuat karyawan mengalami perubahan pola kerja dan kebiasaan di tempat kerja. Menurut Cotton & Hart (2003) ukuran kesejahteraan sangat penting untuk menangkap pengalaman kognitif dan afektif karyawan ditempat kerja dengan semua kehalusannya seluk-beluk, komplikasi, dan perbedaan pengalaman intelektual serta emosional karyawan ditempat kerjanya (Islami & Eva, 2021). Kesejahteraan pada karyawan dalam suatu organisasi, sebagian besar juga ditentukan oleh seorang pemimpin dan cara kepemimpinannya, seperti kepemimpinan transaksional.

Penelitian sebelumnya banyak dilakukan oleh para peneliti, salah satunya hasil penelitian yang dilakukan oleh Khan, dkk (2021) menunjukkan bahwa *Transaksional Leadership* memiliki hubungan yang signifikan dengan *Subjective Well Being* pada Karyawan. Selanjutnya berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mira (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Sehingga dengan demikian berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas karyawan diperusahaan tersebut, dimana karyawan berusaha bekerja lebih baik dalam menjalankan tugas dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tanggungjawabnya di perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dijelaskan oleh Odumeru & Ogbonna (2013) bahwa kepemimpinan merupakan faktor inti yang memberikan kontribusi yang sangat besar untuk kesejahteraan seseorang dalam suatu organisasi dan negara, khususnya dua gaya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional

Menurut Bycio, dkk. (1995) serta Koh, dkk (1995) kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja dan penghargaan (Tondok, M & Andarika, Rita., 2004). Kepemimpinan transaksional merupakan kepemimpinan yang memberikan arahan kepada karyawannya mengenai tugas dan tanggung jawabnya serta penghargaan atau hukuman yang akan didapat oleh karyawan.

Kepemimpinan transaksional dalam penerapannya di suatu organisasi memiliki kelebihan dan kekurangan. Adapun kelebihan kepemimpinan transaksional adalah mampu memaksimalkan produktivitas, mampu mendefinisikan *jobs desc*, serta mampu membuat sistem yang mudah diikuti oleh karyawan. Seperti yang dijelaskan oleh Dewi dan Herachwati (2010) bahwa organisasi membutuhkan kepemimpinan transaksional yang dapat memberikan arahan, menjelaskan perilaku yang diharapkan, serta memberikan *reward* dan *punishment* yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memungkinkan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Sedangkan kelemahan dari bentuk kepemimpinan ini yaitu pembuatan keputusan dilakukan secara otoritas oleh pemimpin.

STIKES Hang Tuah dalam menjalankan organisasinya untuk mencapai visi dan misi yang dimiliki menggunakan gaya kepemimpinan transaksional. Berdasarkan survei yang dilakukan peneliti pada karyawan STIKES Hang Tuah Pekanbaru, pemimpin memberikan tanggung jawab akan tugas-tugas karyawan dengan jelas berdasarkan bidang mereka. Selain itu bagi setiap karyawan yang berhasil melakukan promosi dan dapat membawa calon mahasiswa untuk kuliah di STIKES Hang Tuah Pekanbaru akan mendapatkan bonus gaji tambahan.

Dilihat berdasarkan sistem dan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemimpin, sistem dan peraturan tersebut telah dijalankan oleh karyawan dengan sangat baik dan teratur. Akan tetapi dalam beberapa hal, keputusan tentang organisasi harus sesuai dengan yang pemimpin inginkan sehingga karyawan hanya menjalankan sesuai yang diperintahkan atau diatur oleh pemimpin. Dengan adanya otoritas pemimpin tersebut menyebabkan kurangnya inovasi dan kreativitas dari karyawan, hal itu membuat karyawan hanya menerima apa yang telah ditentukan oleh pemimpin. Namun, adanya otoritas tersebut merupakan salah satu kelemahan dari menerapkan kepemimpinan transaksional di STIKES Hang Tuah Pekanbaru.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Yukl (1989, 1994, 2006 dalam Siswatiningsih, I. dkk, 2018) organisasi dengan pemimpin transaksional akan menciptakan model budaya transaksional yang berkonsentrasi pada hubungan kontrak secara eksplisit dan implisit. Dapat dipahami bahwa kepemimpinan transaksional merupakan kepemimpinan dimana pemimpin melakukan suatu strategi memotivasi karyawan dengan hubungan timbal balik. Adapun maksud dari hubungan timbal balik yaitu pemimpin memberikan imbalan atau penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan memiliki integritas serta kinerja yang tinggi kemudian pemimpin mendapatkan keuntungan untuk organisasi yang dipimpinnya atas hasil kerja karyawan. Begitupun sebaliknya, akan memberikan hukuman (*punishment*) kepada karyawan yang memiliki integritas dan kinerja yang rendah.

Dengan demikian, berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan mengenai kepemimpinan transaksional dan kesejahteraan subjektif karyawan, peneliti tertarik untuk meneliti apakah ada hubungan kepemimpinan transaksional dan *subjective well being* (kesejahteraan subjektif) pada karyawan STIKES Hang Tuah Pekanbaru.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transaksional dan *subjective well being* (kesejahteraan subjektif) pada karyawan Stikes Hang Tuah Pekanbaru?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transaksional dan *subjective well being* (kesejahteraan subjektif) pada karyawan Stikes Hang Tuah Pekanbaru.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai kepemimpinan maupun gaya kepemimpinan dengan berbagai variabel lainya sudah banyak dilakukan sebelumnya. Namun dalam penelitian peneliti saat ini sedikit berbeda dengan yang dilakukan peneliti terdahulu. Berikut penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian peneliti:

1. Khan, Raja., dkk. (2021) meneliti tentang “ *Influence of Transactional Leadership and Trust in Leader on Employee Well-being and Mediating role of Organizational Climate*”. Penelitian ini terdiri dari 348 orang sebagai sampel penelitian dengan menggunakan analisis persamaan struktural 16. Berdasarkan hasil penelitiannya didapatkan bahwa pengaruh kepemimpinan transaksional dan kepercayaan terhadap pemimpin terhadap kesejahteraan karyawan dan peran mediasi iklim organisasi memiliki hubungan yang signifikan.
2. Titik (2012) meneliti tentang “ Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak”. Penelitian ini menggunakan metode survey atau penelitian sampel. Terdiri dari 60 orang sebagai responden, dengan teknik *startified random sampling*.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil kepemimpinan transaksional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen Universitas Tanjungpura Pontianak sedangkan kepemimpinan transaksional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dosen Universitas Tanjungpura Pontianak

3. Herdiyanti, dkk (2010) meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan”. Penelitian ini menggunakan penelitian survey dengan jumlah sampel 68 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil terdapat pengaruh gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja.
4. Jelita, dkk (2016) meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado”. Merupakan penelitian asiatif, dengan jumlah populasi sebanyak 35 orang. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance Di Manado.
5. Ariati (2010) meneliti tentang “*Subjective Well-Being* (Kesejahteraan Subjektif) Dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro”. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan skala

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SWB dan skala kepuasan kerja. Subjek dalam penelitian ini merupakan seluruh dosen di Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro yang berjumlah 35 orang. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan *subjective well-being* tidak dapat diterima.

Keaslian penelitian ini berdasarkan pada penelitian terdahulu yang memiliki beberapa karakteristik yang relatif sama dalam hal tema kajian. Kesamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian peneliti yaitu salah satu variabelnya sama baik variabel dependennya maupun indenpendennya. Kemudian yang membedakan antara penelitian terdahulu dengan penelitian peneliti terdapat pada tempat, waktu, populasi & sampel, teknik pengambilan data dan lain sebagainya. Walaupun beberapa penelitian terdahulu ada beberapa kesamaan dengan penelitian peneliti, namun akan tetap berbeda dengan penelitian yang peneliti lakukan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis penelitian ini yaitu diharapkan bisa memberikan sumbangan ilmiah bagi para pembaca dan bagi perkembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi klinis dan industri.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemimpin

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi informasi, bahan evaluasi, dan masukan bagi pemimpin dalam menjalankan

kepemimpinannya, serta dalam rangka meningkatkan kesejahteraan subjektif (*Subjective Well Being*) pada karyawan.

b. Peneliti Lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi ilmiah bagi peneliti lainnya dengan tema yang sejenis dimasa yang akan datang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penjelasan Konsep Teoritis

1. Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well Being*)

1.1 Pengertian Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well Being*)

Kesejahteraan subjektif menurut Diener, dkk., (2006) yaitu mengacu pada bagaimana orang menilai hidup secara positif, termasuk penilaian variabel kepuasan hidup, banyak merasakan afek positif seperti emosi dan suasana hati yang positif, dan kurangnya afek negatif yang dirasakan seperti depresi dan kecemasan. Menurut Eddington & Shuman (2005) kesejahteraan subjektif merupakan evaluasi seseorang terhadap kehidupannya yang meliputi perkembangan kognitif seperti kepuasan hidup dan evaluasi afektif (mood dan emosi), seperti perasaan atau emosi positif dan negatif.

Kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) mengacu pada bagaimana orang menilai kehidupan mereka, dan termasuk beberapa variabel seperti kepuasan hidup dan kepuasan perkawinan, kurangnya depresi, kegelisahan, suasana hati dan emosi positif. Seseorang dikatakan telah memiliki kesejahteraan subjektif tinggi jika ia mengalami kepuasan hidup dan mengalami kegembiraan lebih sering, serta tidak terlalu sering merasakan emosi yang tidak menyenangkan seperti kesedihan dan kemarahan. Sebaliknya, seseorang dikatakan memiliki kesejahteraan subjektif yang rendah jika tidak puas dengan hidupnya, mengalami sedikit



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

afeksi dan kegembiraan dan lebih sering mengalami emosi negatif seperti kemarahan atau kecemasan (Utami, 2009).

2.2 Aspek- Aspek Kesejahteraan Subjektif (*subjective well being*)

Menurut Diener, dkk., (2006) kesejahteraan subjektif memiliki tiga aspek, antara lain:

a. *Life Satisfaction* atau kepuasan hidup

Kepuasan hidup merupakan penilaian secara umum terhadap kehidupan seseorang. Kepuasan hidup merupakan bentuk kemampuan seseorang untuk menikmati pengalaman disertai dengan kegembiraan. Penilaian kepuasan hidup dapat terdiri dari kepuasan yang dirasakan dalam berbagai bidang kehidupan seperti rekreasi, cinta, pernikahan, persahabatan, dan lain sebagainya.

Diener, dkk., (1985) membagi kepuasan hidup menjadi beberapa sub, di antaranya kehidupan yang ideal, kondisi kehidupan yang baik, merasa puas dengan kehidupan, mendapatkan hal-hal penting dalam kehidupan, tidak ingin merubah apapun jika terlahir kembali.

b. Afek positif atau menyenangkan

Afek positif dapat terbagi menjadi emosi positif khusus seperti kegembiraan, kasih sayang dan kebanggaan. Afek merupakan gambaran evaluasi langsung individu terhadap peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (Putri & Sutarmanto, 2009). Individu akan bereaksi dengan afek positif jika mengalami sesuatu yang baik dalam hidupnya, begitu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pula sebaliknya. Afek terdiri dari mood dan emosi. Afek terkait dengan penilaian seseorang terhadap kejadian dalam kehidupan seseorang tersebut (Diener, dkk., 1999). Afek positif yang dominan cenderung direfleksikan sebagai kesejahteraan subjektif yang tinggi (Putri & Sutarmanto, 2009). Afek positif terkait dengan pengalaman emosi yang menyenangkan dan perasaan hati yang menyenangkan (Diener, 2000).

Watson, dkk., (1988) membagi afek positif menjadi antusias (*enthusiastic*), tertarik dengan pekerjaan (*interested*), penuh tekad (*determined*), gembira (*excited*), penuh inspirasi (*inspired*), waspada (*alert*), aktif (*active*), kuat (*strong*), bangga (*proud*), penuh perhatian (*attentive*).

c. Afek negatif atau tidak menyenangkan

Afek tersebut dapat dipisahkan menjadi emosi dan mood khusus seperti malu, rasa bersalah, marah, sedih dan cemas. Perasaan negatif merujuk kepada rendahnya tingkat pengalaman emosi yang tidak menyenangkan (Diener, 2000). Watson, dkk., (1988) membagi rendahnya tingkat perasaan negatif menjadi takut akan sesuatu (*scared*), takut (*afraid*), kecewa (*upset*), tertekan (*distressed*), gelisah (*jittery*), gugup (*nervous*), malu (*ashamed*), bersalah (*guilty*), mudah marah (*irritable*), memiliki musuh (*hostile*).

Aspek-aspek kesejahteraan subjektif yang lain dikemukakan oleh Eddington & Shuman (2005) yaitu:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. *Life satisfaction* atau kepuasan hidup, yang dapat dibedakan dalam kepuasan di masa sekarang, masa lalu dan masa depan, serta dalam aspek keluarga, pekerjaan, kesehatan, cinta, pernikahan, pertemanan atau hubungan dengan orang lain, rekreasi, ekonomi/keuangan dan sebagainya,
- b. *Presence of frequent positive affect (pleasant moods and emotions)*, di mana *pleasant affect* / suasana hati yang menyenangkan ini dapat dibedakan dalam beberapa emosi, seperti: gembira, disayang, bangga dan berharga.
- c. Serta *relative absence*, suasana hati yang tidak menyenangkan tersebut dapat dibedakan dalam beberapa emosi, seperti: malu, bersalah, sedih, marah, cemas, khawatir, stres, depresi dan iri hati.

2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Subjektif

(*Subjective Well Being*)

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well Being*) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kepribadian

Menurut Lykken dan Tellegen (1996) faktor kepribadian merupakan prediktor yang stabil dan konsisten menentukan *subjective well being* seseorang. Kepribadian menyumbang besar dalam bagaimana individu yang lebih mudah merasa bahagia dan tidak bahagia. Individu yang lebih bahagia ialah orang yang lebih terbuka, optimis dan tanpa khawatir kemudian pada akhirnya akan menentukan SWB seseorang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bagaimanapun itu. *Neoriticism* adalah kecenderungan untuk mengalami emosi negative yang lebih sering daripada kepribadian ekstrovert (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999) .

2. Faktor perbedaan Jenis Kelamin

Wanita lebih banyak memiliki pengaruh dan emosi negatif dan depresi dibanding dengan pria dan lebih banyak mencari bantuan untuk mengatasi gangguan yang dialaminya. Menurut Nolen Hoeksema dan Rusting peran gender tradisional wanita termasuk yang lebih besar tanggungjawab *parenting*, dimana dapat mendorong lebih banyak emosi responsif pada wanita dari pada pria. Akibatnya wanita kemungkinan lebih mau mengalami dan mengeskpresikan emosi (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999) .

3. Faktor Usia

Usia merupakan salah satu faktor pendukung bagi setiap individu merasakan kebahagiaan dalam hidupnya. Diketahui bahwa individu yang muda lebih bahagia dari pada orang yang tua. Hal itu karena seiring bertambahnya usia individu dengan usia lebih muda mungkin lebih cenderung melaporkan tingkat emosi yang lebih menyenangkan ataupun emosi positif (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999) .

4. Faktor Pendapatan

Pendapatan seseorang tentunya akan mengalami naik turun dalam perjalanan hidupnya. Perubahan pendapatan dapat membuat SWB seseorang juga mengalami naik dan turun. Penurunan pendapat memiliki



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

konsekuensi dapat meningkatkan stress individu. Orang yang kaya lebih konsisten merasakan bahagia dibanding orang yang memiliki status ekonomi yang cukup rendah (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999) .

5. Faktor *Goals*

Perilaku dapat dipahami dengan tujuan masing-masing individu. Tujuan mempengaruhi emosi dan kepuasan hidup seseorang. Ketika individu berhasil mencapai tujuannya, maka mereka akan bereaksi positif dan ketika gagal mereka akan bereaksi negatif. Dengan memiliki tujuan, akan membantu untuk berjalan ketika berada pada masa-masa yang sulit (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999).

6. Faktor Adaptasi dan *Coping*

Tubuh memiliki adaptasi ketika berada pada suhu panas atau dingin begitupula dengan seseorang yang tidak bahagia akan beradaptasi dengan seiring waktu. Setelah beradaptasi seseorang tersebut akan pulih, kemudian ia akan merasakan kebahagiaan tergantung dari waktu yang dibutuhkan. Ketika seseorang memiliki keadaan yang tidak biasa, seiring waktu akan kembali ke titik positif lagi (Diener, suh, Lucas & Smith, 1999) .

7. *Transactional Leadership*

Proses kognitif dan afektif yang membentuk suatu kemajuan diri individu secara positif dapat dibentuk oleh faktor-faktor psikososial seperti kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan faktor inti yang memberikan kontribusi yang sangat besar untuk kesejahteraan seseorang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam suatu organisasi dan negara, khususnya dua gaya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional (Odumeru & Ogbonna, 2013). Menurut Arnold, dkk (2004) mereka mempercayai bahwa pemimpin dapat mempengaruhi kesejahteraan pengikut. Kepemimpinan transaksional dan kepercayaan pada pemimpin akan mengarah pada kesejahteraan dan kreativitas karyawan (Khan, 2021). Sehingga dengan demikian kepemimpinan transaksional dapat mempengaruhi *subjective well being* karyawan, dimana dengan cara kepemimpinan transaksional tersebut akan menimbulkan perasaan positif maupun negatif pada karyawan.

2. Kepemimpinan Transaksional

2.1 Pengertian Kepemimpinan Transaksional

Konsep mengenai kepemimpinan transaksional pertama kali diformulasikan Burns (1978) berdasarkan penelitian deskriptifnya terhadap pemimpin-pemimpin politik dan selanjutnya disempurnakan dan diperkenalkan dalam konteks organisasi oleh Bass. Kepemimpinan transaksional menurut Burns (1978, dalam Rosnani, 2012) menunjukkan kepada pengikut pada kepentingan diri sendiri. Dimana kepemimpinan transaksional ini menyangkut pada nilai-nilai, namun berupa nilai-nilai yang relevan bagi proses pertukaran seperti kejujuran, keadilan, tanggung jawab, dan pertukaran.

Menurut Rosnani (2012) istilah transaksional berasal dari bagaimana tipe pemimpin ini memotivasi pengikut untuk melakukan apa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang ingin mereka lakukan. Pemimpin dengan tipe kepemimpinan ini menentukan keinginan karyawan dan memberi sesuatu yang kemudian menemukan keinginan tersebut dalam suatu bentuk pertukaran karena karyawan melakukan tugas tertentu atau menemukan sasaran yang spesifik. Sehingga dapat dijelaskan bahwa dalam kepemimpinan ini terjadinya suatu transaksi atau *exchange process* antara pemimpin dan karyawan, dimana hal itu terjadi ketika karyawan menerima imbalan (*reward*) atas pekerjaan (*job performance*) yang dilakukan dan pemimpin menerima manfaat atau hasil dari penyelesaian pekerjaan tersebut.

Budiwibowo (2014) mengatakan pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional, yaitu:

- a) Imbalan kontingen, kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
- b) Manajemen berdasar pengecualian (aktif), melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c) Manajemen berdasar pengecualian (pasif), mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
- d) *Laissez- faire*, melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

Menurut Bass (1985, dalam Siswatiningsih, dkk 2018) pemimpin transaksional memotivasi pengikutnya dengan cara menukar imbalan untuk pekerjaan atau tugas yang telah dilaksanakan misalnya dengan penghargaan, menaikkan upah terhadap pengikutnya yang melakukan kinerja yang tinggi. Tetapi sebaliknya akan memberikan penalti (*punishment*) terhadap pengikutnya yang mempunyai kinerja yang rendah atau berada di bawah target.

3.2 Indikator Kepemimpinan Transaksional

Indikator kepemimpinan transaksional menurut Bass (1997) sebagai berikut:

- a. Imbalan kontingen (*contingent reward*)

Faktor ini dimaksudkan bahwa bawahan memperoleh pengarahan dari pemimpin mengenai prosedur pelaksanaan tugas dan target-target yang harus dicapai. Bawahan akan menerima imbalan dari pemimpin sesuai dengan kemampuannya dalam mematuhi prosedur tugas dan keberhasilannya mencapai target-target yang telah ditentukan. Adapun faktor imbalan kontingen adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Pimpinan mengatakan kepada karyawan tentang apa yang harus dilakukan jika menginginkan imbalan atau penghargaan dari prestasi yang dicapai.
2. Pemimpin memberikan penilaian yang bagus jika karyawan bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik.
3. Pemimpin dapat membuat karyawan yakin bahwa pemimpin akan memenuhi kebutuhannya sebagai imbalan.
- b. Manajemen eksepsi aktif (*active management by exception*)

Faktor ini menjelaskan tingkah laku pemimpin yang selalu melakukan pengawasan secara direktif terhadap bawahannya. Pengawasan direktif yang dimaksud adalah mengawasi proses pelaksanaan tugas bawahan secara langsung. Hal ini bertujuan untuk mengantisipasi dan meminimalkan tingkat kesalahan yang timbul selama proses kerja berlangsung. Seorang pemimpin transaksional tidak segan mengoreksi dan mengevaluasi langsung kinerja bawahan meskipun proses kerja belum selesai. Tindakan tersebut dimaksud agar bawahan mampu bekerja sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Adapun faktor manajemen eksepsi aktif adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin memfokuskan pada kegagalan yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
2. Selama segala sesuatu berjalan dengan baik, pimpinan tidak berusaha merubah apapun.
3. Pemimpin menjelaskan kepada karyawan mengenai tugas-tugas yang akan dikerjakan oleh karyawan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Manajemen eksepsi pasif (*passive management by exception*)

Seorang pemimpin transaksional akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan oleh bawahan yang bersangkutan. Namun apabila proses kerja yang dilaksanakan masih berjalan sesuai standar dan prosedur, maka pemimpin transaksional tidak memberikan evaluasi apapun kepada bawahan.

B. Kerangka Berfikir

Kesesuaian pola kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan kepada karyawannya dalam organisasi akan menentukan keefektifan kepemimpinannya yang dijalankan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja serta menciptakan kesejahteraan bagi karyawan di dalam instansi atau perusahaan tersebut. Beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya kesejahteraan karyawan, kinerja karyawan, keamanan, kenyamanan, dan kebahagiaan adalah gaya kepemimpinan pemimpin dan bagaimana sikap serta tanggung jawab seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan mengatur karyawannya. Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dengan baik di instansi atau perusahaan dapat menciptakan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan yang optimal.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat menentukan bagaimana jalannya suatu organisasi, dimana pemimpin harus memilih gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan dalam organisasi yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dipimpinnya. Burn (2005, dalam Pawar dan Eastman, 1997) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat dipilah secara tegas dan keduanya merupakan gaya kepemimpinan yang saling bertentangan. Pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya menerapkan berbagai gaya kepemimpinan, salah satunya adalah kepemimpinan transaksional.

Menurut Bycio dkk. (1995) serta Koh dkk. (1995), kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan. Kepemimpinan transaksional ini merupakan kepemimpinan yang memotivasi dan selalu memberikan arahan serta semangat kepada karyawan.

Kepemimpinan transaksional ini adanya transaksi yang jelas antara pemimpin dan karyawan, dimana pemimpin akan memberikan penghargaan (*reward*) kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan berprestasi serta memberi hukuman (*punishment*) bagi karyawan yang melakukan kesalahan atau pelanggaran peraturan yang telah ditetapkan. Adanya penghargaan dan pengakuan yang diberikan oleh pemimpin tentunya akan menimbulkan perasaan bahagia dan bangga dari diri karyawan, dimana perasaan positif tersebut merupakan indikator dari afek positif yang merupakan bagian dari *subjective well being*.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Subjective Well Being (kesejahteraan subjektif) menurut Diener, dkk., (2006) yaitu mengacu pada bagaimana orang menilai hidup secara positif, termasuk penilaian variabel kepuasan hidup, banyak merasakan afek positif seperti emosi dan suasana hati yang positif, dan kurangnya afek negatif yang dirasakan seperti depresi dan kecemasan. *Subjective Well Being* (kesejahteraan subjektif) ini melibatkan aspek kognitif dalam proses penilaian mengenai hidup yang dimiliki seseorang tersebut, sehingga setiap orang memiliki pandangan berbeda-beda mengenai kebahagiaan dan kepuasan hidup yang dirasakan. Semakin seseorang merasakan lebih banyak kebahagiaan, kenyamanan, keamanan, kepuasan atau bisa disebut lebih sering merasakan afek positif maka semakin tinggi *subjective well being* (kesejahteraan subjektif) orang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang lebih sering merasa sedih, marah, cemas atau lebih sering merasakan afek negatif maka orang tersebut memiliki *subjective well being* (kesejahteraan subjektif) yang rendah.

Dasar kepemimpinan transaksional, berlandaskan pada pendapat Maslow tentang hirarki kebutuhan. Dimana dapat dipahami bahwa kebutuhan karyawan yang lebih rendah, seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transaksional (Arifudin, 2020). Terpuhinya kebutuhan karyawan akan membuatnya merasa bahagia, nyaman, aman, dan bersemangat dalam bekerja sehingga akan menciptakan kesejahteraan subjektif (*subjective*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

well being) pada karyawan. Ketika seseorang menilai lingkungan kerja sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan, dan penuh dengan tantangan dapat dikatakan bahwa ia merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal. Kebahagiaan di tempat kerja adalah bila seseorang merasa puas dengan pekerjaannya (Wright & Bonnet, 2007)

Kepemimpinan transaksional dalam penerapannya memiliki indikator penting sehingga dalam menjalankan proses kepemimpinan dapat terlaksana dengan baik. Bentuk dari kepemimpinan transaksional memiliki hubungan yang cukup erat kaitannya dengan kesejahteraan subjektif, kebahagiaan dan kepuasan karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari keterkaitan aspek-aspek serta indikator penting dari bentuk kepemimpinan transaksional dengan kesejahteraan subjektif.

Dalam kepemimpinan transaksional, pemimpin dalam menjalankan tugasnya selalu memberikan arahan akan tugas-tugas serta prosedur pelaksanaan kerja dengan jelas. Pemimpin juga akan memberikan imbalan atas apa yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut sesuai dengan keberhasilan yang telah dicapainya, dimana biasanya disebut dengan imbalan kontigen (*contigen reward*). Adanya imbalan (*reward*) atas pencapaian keberhasilan karyawan tersebut dalam bekerja akan menciptakan *life satisfaction* atau kepuasan hidup dan afek positif atau menyenangkan sesuai dengan aspek dari kesejahteraan subjektif.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Life satisfaction atau kepuasan hidup merupakan penilaian seseorang atas kepuasan hidupnya. Dimana seseorang tersebut merasa puas dan gembira dalam menjalankan kehidupannya. *Life satisfaction* atau kepuasan hidup pada karyawan dapat dilihat dari karyawan tersebut merasa puas akan imbalan yang didapat dan mendapatkan hal-hal yang penting dalam hidupnya atau berhasil dalam suatu pekerjaan yang dicapainya. Sehubungan dengan itu, sesuai dengan teori yang dijelaskan Diener, dkk., (1985) bahwa kepuasan hidup terbagi menjadi beberapa sub, di antaranya kehidupan yang ideal, kondisi kehidupan yang baik, merasa puas dengan kehidupan, mendapatkan hal-hal penting dalam kehidupan, tidak ingin merubah apapun jika terlahir kembali. Selanjutnya, afek positif dapat dilihat dari adanya emosi positif yang akan muncul dari adanya imbalan (*reward*) dan pencapaian yang didapat sehingga menyebabkan timbulnya perasaan gembira, bahagia dan bangga pada diri karyawan tersebut.

Selain dengan menerapkan imbalan kontigen (*contingen reward*), pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan juga menerapkan manajemen eksepsi pasif (*passive management by exception*). Dimana manajemen eksepsi pasif ini pemimpin akan memberikan hukuman (*punishment*), sanksi dan peringatan kepada karyawan ketika karyawan tersebut melakukan kesalahan atau melanggar peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemimpin. Dengan dilakukannya eksepsi pasif (*passive management by exception*) dapat menimbulkan afek negatif



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau perasaan tidak menyenangkan, sehingga akan mempengaruhi kesejahteraan subjektif dari karyawan tersebut. Afek negatif dapat dilihat dari munculnya mood atau emosi negatif, seperti marah, merasa bersalah, takut, sedih, dan kecewa akibat adanya sanksi, hukuman dan peringatan yang diberikan oleh pemimpin.

Bagaimanapun keberhasilan dan kesuksesan suatu instansi atau organisasi yang berkualitas ditentukan oleh pihak pemimpin dan sikap karyawannya. Adanya hubungan saling membantu dan bekerjasama sangat dibutuhkan dalam prosesnya. Kesejahteraan karyawan merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh pemimpin. Kesejahteraan subjektif merupakan penilaian individu terhadap apa yang dirasakannya, sehingga kesejahteraan subjektif setiap karyawan itu berbeda-beda. Semua itu tergantung bagaimana cara pandang dan tanggapan setiap karyawan terhadap situasi yang dialaminya.

C. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan teoritis dan beberapa penelitian terdahulu, maka peneliti membuat hipotesis yaitu terdapat hubungan antara kepemimpinan transaksional dengan *subjective well being* (kesejahteraan subjektif) pada karyawan di Stikes Hang Tuah Pekanbaru.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu pendekatan dimana peneliti menentukan apa yang akan diteliti, mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang spesifik, mengumpulkan data-data yang dapat dikuantifikasikan, menganalisis angka-angka dengan menggunakan statistik dan melaksanakan penelitian dengan cara-cara yang objektif dan tidak bias (Diah, 2011). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik korelasional. Menurut Privitera (2016), penelitian korelasional digunakan untuk melihat tingkat hubungan antara dua faktor (variabel), bukan melihat pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya (dalam Susanti R., Wahyuni S., Yulianti A., 2016). Hal tersebut sesuai dengan tujuan penelitian, dimana peneliti ingin mengetahui hubungan antara kepemimpinan transaksional dan kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) karyawan.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu kepemimpinan transaksional sebagai variabel (X) dan Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well Being*) sebagai variabel (Y). Adapun hal tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Variabel bebas (X) : kepemimpinan transaksional
- b. Variabel terikat (Y) : Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well Being*)

C. Defenisi Operasional

1. Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well Being*)

Kesejahteraan subjektif (*Subjective Well Being*) merupakan cara pandang (persepsi) seseorang mengenai kehidupannya atau bagaimana seorang individu menilai kehidupannya yang terdiri kepuasan hidup, merasakan afek positif yang lebih sering dan afek negatif yang lebih sedikit dialami. Hal ini sesuai dengan aspek teori dari Diener, dkk., (2006) yaitu terdiri dari *life satisfaction* atau kepuasan hidup, afek positif dan afek negatif.

2. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin tersebut mengawasi karyawan secara langsung serta adanya hubungan timbal balik antara pemimpin dan karyawan. Selain itu juga adanya imbalan (*reward*) dan sanksi (*punishment*) selama proses bekerja. Hal ini sesuai dengan aspek teori dari Bass (1997) yaitu terdiri dari Imbalan kontingen (*contingent reward*), Manajemen eksepsi aktif (*active management by exception*), Manajemen eksepsi pasif (*passive management by exception*).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D. Partisipan Penelitian

1. Populasi penelitian

Populasi adalah keseluruhan individu atau objek yang diteliti yang memiliki beberapa karakteristik yang sama, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, wilayah tempat tinggal dan seterusnya. Populasi dapat berupa sekelompok penduduk suatu desa, sekolah, atau orang-orang yang berdomisili di wilayah tertentu (Marliani, 2013).

Dalam penelitian ini, populasinya merupakan seluruh karyawan yang bekerja di STIKES Hang Tuah Pekanbaru baik karyawan tetap maupun tidak tetap yang berjumlah 182 orang.

2. Sampel penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013). Penelitian tidak dilakukan pada segenap obyek dari populasi, tetapi cukup sebagian yang dipandang mewakili populasi. Keterwakilan dalam memilih dan menentukan sampel harus representatif (Marliani, 2013). Menurut Arikunto (2010) bahwa ketika suatu subjek kelompok populasi penelitian kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua. Tetapi jika jumlah subjek besar atau lebih dari 100 orang, maka sampel yang dapat diambil berkisar 10 – 15% atau 20 – 25% atau lebih. Adapun sampel dalam penelitian ini sampel terdiri dari 109 karyawan yang mana merupakan 60 % dari jumlah populasi yaitu 182 orang.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Teknik Sampling

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *Simple Random Sampling* dalam menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2013) teknik *Simple Random Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak dengan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap subjek dalam kelompok populasi. Peneliti mengambil sampel dengan cara melakukan undian berdasarkan daftar nama karyawan yang ada, undian dilakukan menggunakan aplikasi undian. Peneliti mengundi dengan teknik pengembalian agar jumlahnya tetap sama dan adil.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode skala. Metode skala digunakan karena data yang diukur berupa konstruk atau konsep psikologis yang dapat diungkapkan secara tidak langsung melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem pernyataan (Azwar, 2000). Adapun skala yang digunakan yaitu skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang berisi pernyataan yang sistematis untuk menunjukkan sikap seorang responden terhadap pernyataan itu (Priyono, 2016).

1. Alat ukur

Dalam penelitian kuantitatif peneliti akan menggunakan instrumen penelitian yang akan digunakan untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti. Karena instrumen akan digunakan untuk pengukuran dengan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tujuan menghasilkan data yang akurat, maka setiap instrument harus mempunyai skala (Sugiyono, 2013). Berikut merupakan rincian skala penelitian tersebut:

a. Skala Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well Being*)

Skala kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala yaitu pertama skala *The Satisfaction with Life Scale* (SWLS) yang dikembangkan oleh Diener, dkk (2006) dan kedua *Scale Of Positive And Negative Experience* (SPANE) yang dikembangkan oleh Diener & Biswas (2009). Kedua skala ini merupakan adaptasi peneliti dari tokoh yang mencetus teori kesejahteraan subjektif (*subjective well being*) itu sendiri, dimana peneliti melakukan proses penerjemahan bahasa yaitu dari bahasa inggris menjadi bahasa indonesia agar skalanya mudah dimengerti.

1) Skala *The Satisfaction with Life Scale* (SWLS)

Dalam pembuatan skala ini menggunakan jenis skala *likert*. Dimana skala ini mengarahkan subjek untuk memberikan respon terhadap 5 pernyataan yang diberikan dan dijawab berdasarkan kondisi yang dialami oleh subjek. Skala SWLS ini terdiri dari 7 komponen jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Agak Setuju (AS), Netral (N), Agak Tidak Setuju (ATS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ketujuh komponen jawaban dari skala ini mempunyai nilai skor 1 sampai 7. Dalam pembuatan skala ini hanya terdiri dari aitem *favorable* (pernyataan yang mendukung) tanpa adanya aitem *unfavorable* (pernyataan yang tidak mendukung). Dimana skor dari aitem *favorable* (pernyataan yang mendukung) ini bergerak dari angka 7-1.

Tabel 3.1

Blue Print skala *life Satisfaction* atau Kepuasan Hidup

Aspek	Aitem		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>life Satisfaction</i>	1, 2, 3, 4, 5	-	5

2) *Scale Of Positive And Negative Experience* (SPANE)

Skala SPANE ini merupakan skala yang mengukur mengenai afek positif dan afek negatif atau juga bisa dibilang untuk mengukur emosi positif atau emosi negatif dari subjek. Skala ini mengukur frekuensi dari subjek mengenai emosi positif atau emosi negatif yang dialami selama kurang lebih empat minggu terakhir. Dimana skala ini terdiri dari dua pengukuran yang disajikan bersama untuk mengukur emosi positif dan emosi negatif.

Dalam pembuatan skala ini menggunakan jenis skala *likert*. Skala SPANE ini terdiri dari 12 daftar perasaan, dimana 6 merupakan perasaan positif dan 6 lagi merupakan perasaan negatif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Skala ini terdiri dari 5 komponen jawaban yaitu Sangat Jarang atau Tidak Pernah (TP), Jarang (J), Kadang-kadang (KK), Sering (S), Sangat Sering (SS). Kelima komponen jawaban ini mempunyai nilai skor 1 sampai 5. Skala ini terdapat dua bentuk aitem, yaitu *favorable* (pernyataan yang mendukung) yang merupakan perasaan positif dan *unfavorable* (pernyataan yang tidak mendukung) yang merupakan perasaan negatif. Aitem yang *favorable* (pernyataan yang mendukung) dalam pemberian skornya bergerak dari 5 sampai 1, sedangkan aitem yang *unfavorable* (pernyataan yang tidak mendukung) bergerak dari angka 1 sampai 5.

Tabel 3. 2

Blue Print skala Afek Positif dan Afek Negatif (SPANE)

Aspek	Aitem		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Afek Positif	1, 3, 5, 7, 10, 12	-	6
Afek Negatif	-	2, 4, 6, 8, 9, 11	6
Jumlah	6	6	12

b. Skala Kepemimpinan Transaksional

Skala kepemimpinan transaksional yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ). *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ) ini diadaptasi oleh peneliti dari skala atau kuesioner yang yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio (2004). Dimana peneliti melakukan penerjemahan bahasa yaitu dari bahasa Inggris menjadi bahasa Indonesia sehingga mudah dipahami.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam pembuatan skala menggunakan jenis skala *likert*. Skala kepemimpinan transaksional ini terdiri dari 5 komponen jawaban yaitu Sering (S), Cukup Sering (CS), Kadang-Kadang (KK), Sese kali (SS), Tidak Sama Sekali (TSS). Kelima komponen jawaban ini mempunyai nilai skor 0 sampai 4. Dalam pembuatan skala ini hanya terdiri dari aitem *favorable* (pernyataan yang mendukung) tanpa adanya aitem *unfavorable* (pernyataan yang tidak mendukung). Dimana skor dari aitem *favorable* (pernyataan yang mendukung) ini bergerak dari angka 4-0.

Tabel 3.3

Blue Print skala Kepemimpinan Transaksional

Aspek	Aitem		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Imbalan kontingen (<i>contingent reward</i>)	1, 3, 7	-	3
Manajemen eksepsi aktif (<i>active</i>)	2, 4, 8	-	3
Manajemen eksepsi pasif (<i>passive management by exception</i>)	5, 6, 9	-	3
Jumlah	9	0	9

F. Uji Coba Alat Ukur

Dalam penelitian ini, peneliti tentunya sudah merancang alat ukur yang nantinya akan digunakan sebagai instrument penelitian. Namun sebelum instrumen penelitian (alat ukur) yang dibuat dalam penelitian ini digunakan dalam penelitian yang sebenarnya, terlebih dahulu peneliti melakukan uji coba (*try out*) alat ukur kepada 55 orang karyawan STIKES Hang Tuah Pekanbaru. Adapun



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tujuan dari dilakukannya uji coba (*try out*) alat ukur ini yaitu untuk mengetahui tingkat validitas alat ukur sehingga aitem-aitemnya layak untuk digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Peneliti dalam hal ini melakukan input data dari *try out* yang dilakukan, kemudian menskoringnya. Setelah semua selesai diskoring, peneliti memastikan bahwa tidak ada kesalahan dalam penskoringan. Selanjutnya peneliti melakukan pengujian validitas dan reliabilitas dengan bantuan program komputer SPSS 26.0 for Windows.

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengukuran dinyatakan memiliki validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang akurat dalam memberi gambaran mengenai variabel yang diukur sesuai dengan tujuan pengukuran yang diinginkan (Azwar, 2014). Adapun validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu validitas isi.

Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengukuran terhadap isi tes dengan analisa rasional atau *profesional judgment*. Dimana validitas isi tidak hanya menunjukkan bahwa tes tersebut komprehensif isinya, namun juga menunjukkan isi yang relevan dan tidak keluar dari batasan tujuan ukur atau tidak melenceng dari tujuan yang diinginkan (Azwar, 2013). Validitas isi dalam penelitian dilakukan berdasarkan pengujian terhadap isi tes dengan analisa rasioanal atau *profesional judgment* dimana hal itu dibantu oleh dosen pembimbing dan narasumber.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Reliabilitas

Pengertian reliabilitas mengacu kepada kepercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Pengukuran dikatakan tidak cermat bila error pengukuran terjadi secara random. Jadi uji reliabilitas adalah sejauh mana konsistensi hasil pengukuran terjadi apabila pengukuran dilakukan ulang pada kelompok subjek yang sama (Azwar, 2012).

Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0,00 hingga 1,00. Semakin tinggi nilai koefisien reliabilitasnya yaitu mendekati angka 1,00 maka semakin baik reliabilitasnya. Sedangkan semakin mendekati angka 0,00 nilai koefisien reliabilitasnya maka semakin rendah pula nilai reliabilitasnya (Azwar, 2009). Adapun dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* dengan bantuan program komputer SPSS 26.0 *for Windows*. Maka diperoleh koefisien korelasi reliabilitas dari setiap skala yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Hasil Uji Reliabilitas

skala	Cronbach's Alpha
Skala SWLS	0,756
Skala SPANE	0,871
Skala Kepemimpinan Transaksional	0,865

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi (α) dari variabel *subjective well being* (Skala SWLS dan Skala SPANE) dan kepemimpinan transaksional (Skala kepemimpinan



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

transaksional) tergolong cukup tinggi atau *reliable*, sehingga alat ukur layak digunakan dalam penelitian.

3. Daya Diskriminasi Aitem

Penentuan aitem bagus atau tidaknya tentunya memiliki kriteria tertentu. Sebagai kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total, biasanya digunakan batasan $\geq 0,30$. Jika aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Namun aitem yang memiliki koefisien korelasi kurang dari 0,30 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya diskriminasi rendah.

Apabila aitem yang memiliki koefisien korelasi aitem total sama dengan atau lebih besar $\geq 0,30$ jumlahnya atau melebihi jumlah aitem yang dispesifikasikan dalam rencana untuk dijadikan skala, maka dapat dipilih aitem-aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi tertinggi. Namun apabila jumlah aitem yang diinginkan masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria misalnya menjadi 0,25 sehingga jumlah aitem yang diinginkan dapat tercapai. Jika hal ini tidak dapat ditolong, maka sangat mungkin seluruh aitem-aitem yang daya diskriminasinya rendah harus direvisi bahkan ditulis aitem-aitem pengganti yang baru, dan kemudian dilakukan *field-test* kembali (Azwar, 2011).

Skala yang di uji cobakan kepada karyawan STIKES Hang Tuah Pekanbaru terdiri dari 3 skala yaitu SWLS, SPANE, dan skala kepemimpinan transaksional. Berdasarkan hasil analisis terhadap skala SWLS yang terdiri dari 5 aitem dan telah diuji cobakan, maka terdapat 4 aitem yang valid dan 1 aitem yang gugur dengan ketentuan koefisien korelasi daya butir $\geq 0,30$. Nilai

validitas skala SWLS antara 0,463 – 0,679. Rekapitulasi skala SWLS setelah diuji cobakan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5

Blue Print skala *life Satisfaction* atau Kepuasan Hidup (Valid & Gugur Hasil Try Out)

Aspek	Valid		Gugur		jumlah
	F	UF	F	UF	
<i>life Satisfaction</i>	1, 2, 3, 4,	-	5	-	5
Total	4		1		5

Berdasarkan aitem yang valid dan membuang aitem yang gugur, maka disusun blue print *life satisfaction* atau kepuasan hidup untuk penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.6

Blue Print skala *life Satisfaction* atau Kepuasan Hidup (Untuk Penelitian)

Aspek	Aitem		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>life Satisfaction</i>	1, 2, 3, 4	-	4

Selanjutnya untuk skala SPANE yang terdiri dari 12 aitem yang diuji cobakan terdapat 11 aitem yang valid dan 1 aitem yang gugur dengan koefisien korelasi daya butir aitem $\geq 0,30$. Nilai validitas skala SPANE antara 0,319 - 0,751. Rekapitulasi skala SPANE setelah diuji cobakan dapat dilihat pada tabel berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.7

Blue Print Skala Afek Positif dan Afek Negatif (SPANE) (Valid & Gugur Hasil Try Out)

Aspek	Valid		Gugur		Jumlah
	F	UF	F	UF	
Afek Positif	3, 5, 7, 10, 12	-	1		6
Afek Negatif	-	2, 4, 6, 8, 9, 11			6
Total	5	6	1		12

Berdasarkan aitem yang valid dan membuang aitem yang gugur, maka disusun blue print skala afek positif dan afek negatif (SPANE) untuk penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.8

Blue Print skala Afek Positif dan Afek Negatif (SPANE) Untuk Penelitian

Aspek	Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
Afek Positif	3, 5, 7, 10, 12	-	5
Afek Negatif	-	2, 4, 6, 8, 9, 11	6
Jumlah	5	6	11

Selanjutnya untuk skala kepemimpinan transaksional yang terdiri dari 9 aitem yang diuji cobakan terdapat 9 aitem yang valid tanpa adanya aitem yang gugur dengan koefisien korelasi daya butir aitem $\geq 0,30$. Nilai validitas skala kepemimpinan transaksional antara 0,420 - 0,731. Rekapitulasi skala SPANE setelah diuji cobakan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 9

Blue Print Skala Kepemimpinan Transaksional (Valid & Gugur Hasil Try Out)

Aspek	Valid		Gugur		Jumlah
	F	UF	F	UF	
Imbalan kontingen (<i>contingent reward</i>)	1, 3, 7	-	-	-	3
Manajemen eksepsi aktif (<i>active</i>)	2, 4, 8	-	-	-	3
Manajemen eksepsi pasif (<i>passive management by exception</i>)	5, 6, 9	-	-	-	3
Total	9	0	0	0	9

Berdasarkan aitem yang valid tanpa adanya aitem yang gugur, maka disusun blue print skala kepemimpinan transaksional untuk penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 10

Blue Print Skala Kepemimpinan Transaksional Untuk Penelitian

Aspek	Aitem		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Imbalan kontingen (<i>contingent reward</i>)	1, 3, 7	-	3
Manajemen eksepsi aktif (<i>active</i>)	2, 4, 8	-	3
Manajemen eksepsi pasif (<i>passive management by exception</i>)	5, 6, 9	-	3
Jumlah	9	0	9

G. Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan



teknik analisis data korelasi *Pearson Product Moment* yang dikembangkan oleh Karl Pearson dengan bantuan program SPSS 26.0 *for Windows*. Menurut Sugiyono (2013) kegunaan dari uji korelasi *Pearson Product Moment* ini adalah untuk melihat atau mencari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat serta dapat digunakan untuk data yang berskala *ratio* atau interval. Data dari kedua variabel merupakan data interval.

H. Jadwal Penelitian

Tabel 3.11

Jadwal Penelitian

No.	Nama Kegiatan	Waktu
1	Pengajuan Sinopsis	28 Oktober 2020
2	Penentuan Dosen Pembimbing	28 Januari 2021
3	Penyusunan Proposal	29 Januari – 1 Maret 2021
4	Seminar Proposal	18 Maret 2021
5	Perbaikan proposal	15 Maret 2021
6	Validasi Instrument Penelitian	09 Juni 2021
7	Uji Coba Instrument Penelitian	12 Juni – 14 Juni 2021
8	Melakukan Penelitian	28 Juni- 1 Juli 2021
9	Pengolahan Data Hasil Penelitian	2 Juli -8 Juli 2021
10	Seminar Hasil	05 Agustus 2021
11	Munaqasah	13 Agustus 2021

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan arah positif antara kepemimpinan transaksional dan *subjective well being* pada karyawan STIKES Hang Tuah Pekanbaru, yang berarti semakin sering pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan transaksional maka semakin tinggi tingkat *subjective well being* karyawan. Sebaliknya jika semakin kurang baik pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan transaksional maka semakin rendah pula tingkat *subjective well being* karyawan. Hasil penelitian diperoleh *subjective well being* pada karyawan STIKES Hang Tuah Pekanbaru berada dalam kategori sedang. Selain itu tidak terdapat perbedaan *subjective well being* berdasarkan jenis kelamin, dengan signifikansi 0,115 ($p > 0,05$).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pemimpin

Berdasarkan temuan yang peneliti peroleh, pemimpin diharapkan dapat meningkatkan *subjective well being* karyawan dengan cara lebih sering memberikan *reward* dan pengakuan kepada karyawan atas hasil kerjanya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk memilih topik yang sama, disarankan kepada peneliti lainnya untuk memperhatikan faktor lain yang akan digunakan sebagai variabel bebas yang dirasa memiliki pengaruh terhadap *subjective well being*. Mengingat bahwa kepemimpinan transaksional hanya mempengaruhi 12,5%, sedangkan 87,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Saran selanjutnya, jika ingin meneliti bentuk kepemimpinan dengan *subjective well being*, telitilah dengan gaya kepemimpinan yang lainnya seperti kepemimpinan transformasional, kepemimpinan kharismatik dan lain sebagainya. Karena masih sediki yang meneliti hubungan gaya kepemimpinan dengan *subjective well being*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariati, Jati. (2010). Subjective Well-Being (Kesejahteraan Subjektif) Dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*. Vol. 8(2)
- Arifuddin, Opan. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Dengan Kinerja. *Jurnal Ilmiah MEA*. Vol.4 (3)
- A. Supratiknya. (2012). Penilaian Hasil Belajar Dengan Teknik Nontes. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Badu, Syamsu Q. dan Novianty Djafri. 2017. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Gorontalo: Ideas Publishing
- Barkan, S.E. & Greenwood, S.F. (2003). Religious attendance and subjective well-being among older Americans: Evidence from the general social survey. *Review of Religious Research*, 45 (2), 116 – 129.
- Bass, B. M & Avolio, B. J. (2004). *MQL: Multifactor Leadership Questionnaire: Technical Report, Leader Form, Rater and Scoring Key For MQL (form 5x-short)*, CA. Redwood City: Mind Garden
- Bycio, p., hackett, r.d., and allen, j.s. 1995. Further assessments of bass's (1985). Conceptualization of transactional and transformational leadership. *Journal of Applied psychology*, 80 (4): 468-478.
- Budiwibowo. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Karyawan) di Kota Madiun. Vol. 4(2):119-132
- CNN Indonesia. (2020, Oktober 09). Kebahagiaan Pekerja Indonesia Menurun Drastis Selama Pandemi. Di unduh dari <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20201007172324-284-555610/kebahagiaan-pekerja-indonesia-menurun-drastis-selama-pandemi>.
- Compton, W.C. (2001). Toward a tripartite factor structure of mental health: Subjective well-being, personal growth, and religiosity. *The Journal of Psychology*. 135 (5), 486 – 500
- Dewi, P. S., & Utami, M. S. (2008). *Subjective Well Being* Anak dari Orang Tua yang Bercerai. *Jurnal Psikologi*. 35(2): 194-212
- Diah, M. (2011). Penelitian Kualitatif Dalam Bidang Pendidikan. Pekanbaru: UMRI Press

1. Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). *Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction*. In C.R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *The hand book of positive psychology*. (pp. 63-73). New York: Oxford University Press
2. Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2005). *Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction*. In C.R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *The hand book of positive psychology*. New York: Oxford University Press
3. Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425. doi: 10.1146/annurev.psych.54.101601. 145056
4. Diener, E., & Lucas, R. (2000). Subjective emotional well-being. In M. Lewis & J. M. Haviland-Jones (Eds.), *Handbook of emotions* (2nd ed., pp. 325-337). New York: Guilford.
5. Diener, E. (2006). Guidelines for national indicators of subjective well-being and ill-being. *Applied research in quality of life*. 1 (2): 151-157.
6. Diener, E. Suh, E. M., & Lucas, R.E. (1999). Personality and subjective well being. *Journal Well-being the foundations of hedonic psychology*. 213 – 229. Amerika: Russell Sage Foundation.
7. Diener, E. Suh, E. N., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: three decade of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
8. Diener, E., Robert, A.E., Randy, J.L. & Sharon, G. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*. Vol. 49 (1). University of Illinois at Urbana-Champaign
9. Eddington, N. dan Shuman, R. (2005). Subjective Well Being (Happiness). Continuing Psychology Education: 6 Continuing Education Hours.
10. Hasibuan, Malayu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
11. Inaray, Jelita C., Nelwan, Olivia S., & Lengkong, Victor. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol. 16(2)

- Islam, Dhiaul Haq & Eva, Nur. (2021). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kesejahteraan Karyawan di Tempat Kerja PT X di Masa Pandemi Covid-19. Buku Abstrak Seminar Nasional
<http://conference.um.ac.id/index.php/psi/article/view/1146>
- A. Odumeru and I. G. Ogbonna. (2013). 'Transformational vs. transactional leadership theories: Evidence in literature', Int. Rev. Manag. Bus. Res., vol. 2, no. 2, p. 355,
- Khan, Raja., dkk. (2021). Influence of Transactional Leadership and Trust in Leader on Employee Well-being and Mediating role of Organizational Climate. *International Journal of Business and Economic Affairs (IJBEA)*. 6(1), 13-23 DOI: 10.24088/IJBEA-2021-61002
- Koh, w.l., steers, r.m., and terborg, j.r. (1995). The effect of transformational Leadership on teacher attitudes and student performance in singapore. *Journal Of organizational behavior*, 16: 319-333.
- Kurdek, L.A. (1991). The relation between reported well-being and divorce history, availability of a proximate adult, and gender. *Journal of Marriage and the Family*. 53 (1), 71-78
- Lensufiie, Tikno. 2010. Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa. Erlangga.
- Lewis, C.A., Maltby J., & Day, L. (2005). Religious orientation, religious coping and happiness among UK adults. *Personality and Individual Differences*, 38, 1193-1202.
- Lufri. (2004). Sumbangan Efektif Berfikir Krisis, Persepsi, Minat dan Sikap Terhadap Hasil Belajar. *Jurnal Pendidikan Triadik*, Vol. 8 (1)
- Marliani, Rosleny. 2013. Psikologi Eksperimen. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Muzayanah, Hanik A., & Ramadhani, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Komitmen Guru Akan Perubahan dan Kebahagiaan Kerja Sebagai Variabel Mediator. *Jurnal Psikologi*. Vol. 1(2):10-20
- Ni'mah, Istianah & Nasif, Khifni. (2016). Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia. *Jurnal Ekonomi Syariah*. Volume 4, Nomor 2

Onibala, Androh G., Saerang, Ivonne L., & Dotulong, Lucky O. (2017). Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor Sinode GMIM. *Jurnal EMBA*. Vol. 5 (2): 380-387

Pawar, b.s., and easman, k.k. 1997. The nature and implication of contextual influences on Transactional leadership: a conceptual examination. *Academy of management Review*, 22 (1): 80-109.

Priyono, MM. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif. Surabaya: Zifatama Publishing

Putri, T, M; Sutarmanto, H. (2009). Kesejahteraan Subjektif waria pekerja seks komersial (PSK). *Psikodinamika*, Vol 2 (2). Universitas Gadjah mada

Pavot, W., & Diener, E. (1993). *The affective and cognitive context of self-reported measures of subjective well-being*. *Social Indicators Research* , 28, 1-20.

Purwito, Satri,. Nurtjahjanti, Harlina, & Ariati, Jati. (2012). Hubungan Antara *Subjective Well Being* dan *Organizational Citisenship Behavior* Pada Petugas Customer Service di Plasa Telkom Regional Division IV

Rise, Hendriyanti,. Setiawan, M., & Nimran, Umar. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Wacana*. Vol.13(4)

Rosnani, Titik. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 3(1): 1-28

Siswatiningsih, Ida,. Raharjo k., & Prasetya A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 5(2): 146-157

Sivanathan, N., Arnold, K. A., Turner, N., & Barling, J. (2004). Leading well: transformational leadership and well-being. Linley & S. Joseph (ed.) *Handbook of Positive psychology in practice* (241-255). New York: Wiley

Soedaryadi. 2009. Hak dan kewajiban pekerja pengusaha. yogyakarta: pustaka Yustisia.



Sucahyo, Wisnu B. (2019). *Transfortional Leadership* (TFL) dan *Subjective Well Being* (SWB) Pada Karyawan Produksi PT. X Salatiga. *Jurnal Humanitas*. Vol.3 (3): 213-226

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Susanti, Rita., Wahyuni Sri., Yulianti, Alma. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Statistik*. Pekanbaru: Al- Mujtahadah Press

Tondok, Marselius. S & Andarika, Rita. (2004). Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal PSYCHE*. Vol. 1(1)

Wagimo & Ancok, Djamaludin. (2015). Hubungan Kepemimpinan Transformational dengan Motivasi Bawahan di Militer. *Jurnal Psikologi*. Vol. 32(2): 112-127

Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. 1988. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 54:1063-1070.

Wijayanti, martina p.. 2010. "analisis hubungan auditor-klien: faktor-faktor yang mempengaruhi auditor switching di indonesia". Skripsi s1 fakultas ekonomi universitas diponegoro, semarang.

Wright, t.a. & bonnet, d.g. 2007. Job satisfaction and psychological well-being as Non additive predictors of workplace turnover. *Journal of management*, 33: 141-161.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN A

Lembar Validasi alat ukur Pembimbing & Narasumber

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR**“Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well Being*)”****(Skala *The Satisfaction with Life Scale (SWLS)*)**

Defenisi operational: Kesejahteraan subjektif (*Subjective Well Being*) merupakan cara pandang seseorang mengenai kehidupannya atau bagaimana seorang individu menilai kehidupannya yang terdiri kepuasan hidup, merasakan afek positif yang lebih sering dan afek negatif yang lebih sedikit dialami. Menurut Diener, dkk., (2006) Kesejahteraan subjektif (*Subjective Well Being*) memiliki 3 aspek penting yaitu sebagai berikut:

1. *life satisfaction* atau kepuasan hidup
2. afek positif
3. afek negatif.

Skala yang digunakan : Skala Likert

[] Buat Sendiri, [✓] Terjemahan, [] Modifikasi

Jumlah Aitem : 5 aitem

Jenis dan Format Respon : SS, S, AS, N, ATS, TS, STS

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penilaian setiap butir aitem

Petunjuk:

Pada bagian ini, saya memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan yang ada di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan kepemimpinan transaksional dan Kesejahteraan subjektif (*Subjective Well Being*) karyawan.

Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: **Relevan (R)**, **Kurang Relevan (KR)**, atau **Tidak Relevan (TR)**. Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Contoh menjawab:

1. Aitem : Dalam banyak hal, hidup saya telah mendekati ideal saya
(Kehidupan yang ideal—*favorable*)

R KR TR

() () ()

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu dapat memberikan centang pada kolom R (✓). Demikian seterusnya untuk menilai semua aitem yang tersedia.



Aspek	Indikator	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Keterangan
				R	KR	TR	
life satisfaction atau kepuasan hidup	Kehidupan yang ideal	1	Dalam banyak hal, hidup saya telah mendekati ideal saya				
	Kondisi Kehidupan yang Baik	1	Kondisi hidup saya sangat baik				
	Merasa puas dengan kehidupan	1	Saya puas dengan hidup saya				
	Mendapatkan hal-hal penting dalam kehidupan	1	Sampai saat ini, saya telah mendapatkan hal-hal penting yang saya inginkan dalam hidup ini				
	Tidak ingin merubah apapun jika terlahir kembali.	1	Jika saya dapat mengulang kembali hidup ini, hampir tidak ada yang ingin saya ubah dalam hidup saya				

Catatan :

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

.....

.....

.....

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Bahasa

.....

.....

.....

3. Jumlah Aitem

.....

.....

.....

Pekanbaru, 22 Februari 2021

Validator

Indah Damayanti, M.Psi

NIP. 19841023201503 2 002

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

“Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well Being*)”(Skala *Scale Of Positive And Negative Experience (SPANE)*)

Defenisi operational: Kesejahteraan subjektif (*Subjective Well Being*) merupakan cara pandang seseorang mengenai kehidupannya atau bagaimana seorang individu menilai kehidupannya yang terdiri kepuasan hidup, merasakan afek positif yang lebih sering dan afek negatif yang lebih sedikit dialami. Menurut Diener, dkk., (2006) Kesejahteraan subjektif (*Subjective Well Being*) memiliki 3 aspek penting yaitu sebagai berikut:

1. *life satisfaction* atau kepuasan hidup
2. afek positif
3. afek negatif.

Skala yang digunakan : Skala Likert

[] Buat Sendiri, [☒] Terjemahan, [] Modifikasi

Jumlah Aitem : 12 aitem

Jenis dan Format Respon : TP, J, KK, S, SS

Penilaian setiap butir aitem

Petunjuk:

Pada bagian ini, saya memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan yang ada di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan kepemimpinan transaksional dan Kesejahteraan subjektif (*Subjective Well Being*) karyawan.

Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan aspek yang ada. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: **Relevan (R)**, **Kurang Relevan (KR)**, atau **Tidak Relevan (TR)**. Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Contoh menjawab:

1. Aitem : Bahagia
(Afek Positif/ Emosi Positif– *favorable*)
- | | | |
|-----|-----|-----|
| R | KR | TR |
| () | () | () |

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan aspek yang ada, maka Bapak/Ibu dapat memberikan centang pada kolom R (✓). Demikian seterusnya untuk menilai semua aitem yang tersedia.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aspek	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Keterangan
			R	KR	TR	
Afek Positif atau Emosi Positif	1	Positif				
	2	Baik				
	3	Senang				
	4	Bahagia				
	5	Gembira				
	6	Puas				
Afek Negatif atau Emosi Negatif	1	Negatif				
	2	Buruk				
	3	Tidak Senang				
	4	Sedih				
	5	Takut				
	6	Marah				

Catatan :

1. Isi (kesesuaian dengan aspek)

.....

.....

.....

2. Bahasa

.....

.....

.....

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Jumlah Aitem

.....

.....

.....

Pekanbaru, 22 Februari 2021

Validator

Indah Damayanti, M.Psi

NIP. 19841023201503 2 002

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR**(Skala Kepemimpinan Transaksional)**

Defenisi operational: Kepemimpinan transaksional adalah bentuk kepemimpinan dari seorang pemimpin dimana pemimpin tersebut mengawasi karyawan secara langsung serta adanya hubungan timbal balik antara pemimpin dan karyawan yaitu berupa imbalan (*reward*) jika karyawan menjalankan tugasnya dengan bagus dan mendapat sanksi (*punishment*) jika melakukan suatu kesalahan dalam menjalankan tugasnya. Bass (1997) menjelaskan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki 3 aspek atau komponen penting didalamnya, yaitu sebagai berikut:

1. Imbalan kontingen (*contingent reward*)
2. Manajemen eksepsi aktif (*active management by exception*)
3. Manajemen eksepsi pasif (*passive management by exception*).

Skala yang digunakan : Skala Likert

[] Buat Sendiri, [✓] Terjemahan, [] Modifikasi

Jumlah Aitem : 9 aitem

Jenis dan Format Respon : S, CS, KK, SS, TSS



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penilaian setiap butir aitem

Petunjuk:

Pada bagian ini, saya memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan yang ada di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan kepemimpinan transaksional dan Kesejahteraan subjektif (*Subjektive Well Being*) karyawan.

Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: **Relevan (R)**, **Kurang Relevan (KR)**, atau **Tidak Relevan (TR)**. Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Contoh menjawab:

1. Aitem : Pemimpin menjelaskan tugas-tugas dan target yang harus dikerjakan
(Pengarahan – *favorable*)

R KR TR

() () ()

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu dapat memberikan centang pada kolom R (✓). Demikian seterusnya untuk menilai semua aitem yang tersedia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aspek	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Keterangan
			R	KR	TR	
Imbalan kontingen (<i>contingent reward</i>)	1	Pemimpin menjelaskan apa yang harus dilakukan jika ingin mendapatkan penghargaan atas pekerjaannya (F)				
	2	Pemimpin memberikan pengakuan atau penghargaan ketika karyawan mencapai tujuan yang diharapkan (F)				
	3	Pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan pada apa yang bisa mereka dapatkan untuk apa yang mereka capai (F)				
Manajemen eksepsi aktif (<i>active management by exception</i>)	1	Pemimpin tidak meminta melakukan lebih banyak selain pekerjaan penting yang seharusnya dilakukan (F)				
	2	Apapun yang karyawan lakukan tidak masalah bagi pemimpin selagi masih berjalan dengan baik (F)				
	3	Pemimpin memberi tahu karyawan standar kerja yang harus mereka ketahui untuk pekerjaan mereka (F)				
Manajemen eksepsi pasif (<i>passive management by exception</i>)	1	Pemimpin puas ketika karyawan memenuhi standar yang disepakati (F)				
	2	Pemimpin senang				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		membiarkan karyawan terus bekerja dengan cara yang sama (F)				
	3	Selama semua berjalan dengan sebagaimana mestinya pemimpin tidak mencoba mengubah apapun (F)				

Catatan :

1. Isi (kesesuaian dengan indikator)

.....

.....

.....

2. Bahasa

.....

.....

.....

3. Jumlah Aitem

.....

.....

.....

Pekanbaru, 14 Juni 2021

Validator

Indah Damayanti, M.Psi
NIP. 198410232015032002

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR**“Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well Being*)”****(Skala *The Satisfaction with Life Scale (SWLS)*)**

Defenisi operational: Kesejahteraan subjektif (*Subjective Well Being*) merupakan cara pandang seseorang mengenai kehidupannya atau bagaimana seorang individu menilai kehidupannya yang terdiri kepuasan hidup, merasakan afek positif yang lebih sering dan afek negatif yang lebih sedikit dialami. Menurut Diener, dkk., (2006) Kesejahteraan subjektif (*Subjective Well Being*) memiliki 3 aspek penting yaitu sebagai berikut:

4. *life satisfaction* atau kepuasan hidup
5. afek positif
6. afek negatif.

Skala yang digunakan : Skala Likert

[] Buat Sendiri, [✓] Terjemahan, [] Modifikasi

Jumlah Aitem : 5 aitem

Jenis dan Format Respon : SS, S, AS, N, ATS, TS, STS

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penilaian setiap butir aitem

Petunjuk:

Pada bagian ini, saya memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan yang ada di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan kepemimpinan transaksional dan Kesejahteraan subjektif (*Subjective Well Being*) karyawan.

Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: **Relevan (R)**, **Kurang Relevan (KR)**, atau **Tidak Relevan (TR)**. Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Contoh menjawab:

1. Aitem : Dalam banyak hal, hidup saya telah mendekati ideal saya
(Kehidupan yang ideal—*favorable*)

R KR TR

() () ()

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu dapat memberikan centang pada kolom R (✓). Demikian seterusnya untuk menilai semua aitem yang tersedia.



Aspek	Indikator	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Keterangan
				R	KR	TR	
life satisfaction atau kepuasan hidup	Kehidupan yang ideal	1	Dalam banyak hal, hidup saya telah mendekati ideal saya				
	Kondisi Kehidupan yang Baik	1	Kondisi hidup saya sangat baik				
	Merasa puas dengan kehidupan	1	Saya puas dengan hidup saya				
	Mendapatkan hal-hal penting dalam kehidupan	1	Sampai saat ini, saya telah mendapatkan hal-hal penting yang saya inginkan dalam hidup ini				
	Tidak ingin merubah apapun jika terlahir kembali.	1	Jika saya dapat mengulang kembali hidup ini, hampir tidak ada yang ingin saya ubah dalam hidup saya				

Catatan :

4. Isi (kesesuaian dengan indikator)

.....

.....

.....

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan harus menyebutkan keaslian dan keotentikan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Bahasa

.....

.....

.....

6. Jumlah Aitem

.....

.....

.....

Pekanbaru, 09 Juni 2021

Validator

Rita Susanti, S.Psi., M.A

NIP. 19841011 201101 2 016

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

“Kesejahteraan Subjektif (*Subjective Well Being*)”

(Skala *Scale Of Positive And Negative Experience (SPANE)*)

Defenisi operational: Kesejahteraan subjektif (*Subjective Well Being*) merupakan cara pandang seseorang mengenai kehidupannya atau bagaimana seorang individu menilai kehidupannya yang terdiri kepuasan hidup, merasakan afek positif yang lebih sering dan afek negatif yang lebih sedikit dialami. Menurut Diener, dkk., (2006) Kesejahteraan subjektif (*Subjective Well Being*) memiliki 3 aspek penting yaitu sebagai berikut:

4. *life satisfaction* atau kepuasan hidup
5. afek positif
6. afek negatif.

Skala yang digunakan : Skala Likert

[] Buat Sendiri, [☒] Terjemahan, [] Modifikasi

Jumlah Aitem : 12 aitem

Jenis dan Format Respon : TP, J, KK, S, SS



Penilaian setiap butir aitem

Petunjuk:

Pada bagian ini, saya memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan yang ada di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan kepemimpinan transaksional dan Kesejahteraan subjektif (*Subjektive Well Being*) karyawan.

Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan aspek yang ada. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: **Relevan (R)**, **Kurang Relevan (KR)**, atau **Tidak Relevan (TR)**. Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Contoh menjawab:

1. Aitem : Bahagia
(Afek Positif/ Emosi Positif– *favorable*)
- | | | |
|-----|-----|-----|
| R | KR | TR |
| () | () | () |

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan aspek yang ada, maka Bapak/Ibu dapat memberikan centang pada kolom R (✓). Demikian seterusnya untuk menilai semua aitem yang tersedia.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aspek	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Keterangan
			R	KR	TR	
Afek Positif atau Emosi Positif	1	Positif				
	2	Baik				
	3	Senang				
	4	Bahagia				
	5	Gembira				
	6	Puas				
Afek Negatif atau Emosi Negatif	1	Negatif				
	2	Buruk				
	3	Tidak Senang				
	4	Sedih				
	5	Takut				
	6	Marah				

Catatan :

3. Isi (kesesuaian dengan aspek)

.....

.....

.....

4. Bahasa

.....

.....

.....

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Jumlah Aitem

.....

.....

.....

Pekanbaru, 09 Juni 2021

Validator

Rita Susanti, S.Psi., M.A

NIP. 19841011 201101 2 016

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR VALIDASI ALAT UKUR

(Skala Kepemimpinan Transaksional)

Defenisi operational: Kepemimpinan transaksional adalah bentuk kepemimpinan dari seorang pemimpin dimana pemimpin tersebut mengawasi karyawan secara langsung serta adanya hubungan timbal balik antara pemimpin dan karyawan yaitu berupa imbalan (*reward*) jika karyawan menjalankan tugasnya dengan bagus dan mendapat sanksi (*punishment*) jika melakukan suatu kesalahan dalam menjalankan tugasnya. Bass (1997) menjelaskan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki 3 aspek atau komponen penting didalamnya, yaitu sebagai berikut:

4. Imbalan kontingen (*contingent reward*)
5. Manajemen eksepsi aktif (*active management by exception*)
6. Manajemen eksepsi pasif (*passive management by exception*).

Skala yang digunakan : Skala Likert

[] Buat Sendiri, [✓] Terjemahan, [] Modifikasi

Jumlah Aitem : 9 aitem

Jenis dan Format Respon : S, CS , KK, SS, TSS



Penilaian setiap butir aitem

Petunjuk:

Pada bagian ini, saya memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan penilaian pada setiap pernyataan yang ada di dalam skala. Skala ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan kepemimpinan transaksional dan Kesejahteraan subjektif (*Subjective Well Being*) karyawan.

Bapak/Ibu dimohon untuk menilai berdasarkan kesesuaian pernyataan (aitem) dengan indikator yang diajukan. Penilaian dilakukan dengan memilih salah satu dari alternatif jawaban yang disediakan, yaitu: **Relevan (R)**, **Kurang Relevan (KR)**, atau **Tidak Relevan (TR)**. Untuk jawaban yang dipilih, mohon Bapak/Ibu memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan.

Contoh menjawab:

1. Aitem : Pemimpin menjelaskan tugas-tugas dan target yang harus dikerjakan
(Pengarahan – *favorable*)

R KR TR

() () ()

Jika Bapak/Ibu menilai aitem tersebut relevan dengan indikator, maka Bapak/Ibu dapat memberikan centang pada kolom R (✓). Demikian seterusnya untuk menilai semua aitem yang tersedia.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aspek	No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			Keterangan
			R	KR	TR	
Imbalan kontingen (<i>contingent reward</i>)	1	Pemimpin menjelaskan apa yang harus dilakukan jika ingin mendapatkan penghargaan atas pekerjaannya (F)				
	2	Pemimpin memberikan pengakuan atau penghargaan ketika karyawan mencapai tujuan yang diharapkan (F)				
	3	Pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan pada apa yang bisa mereka dapatkan untuk apa yang mereka capai (F)				
Manajemen eksepsi aktif (<i>active management by exception</i>)	1	Pemimpin tidak meminta melakukan lebih banyak selain pekerjaan penting yang seharusnya dilakukan (F)				
	2	Apapun yang karyawan lakukan tidak masalah bagi pemimpin selagi masih berjalan dengan baik (F)				
	3	Pemimpin memberi tahu karyawan standar kerja yang harus mereka ketahui untuk pekerjaan mereka (F)				
Manajemen eksepsi pasif (<i>passive management by exception</i>)	1	Pemimpin puas ketika karyawan memenuhi standar yang disepakati (F)				
	2	Pemimpin senang				



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		membiarkan karyawan terus bekerja dengan cara yang sama (F)				
	3	Selama semua berjalan dengan sebagaimana mestinya pemimpin tidak mencoba mengubah apapun (F)				

Catatan :

3. Isi (kesesuaian dengan indikator)

.....

.....

.....

4. Bahasa

.....

.....

.....

3. Jumlah Aitem

.....

.....

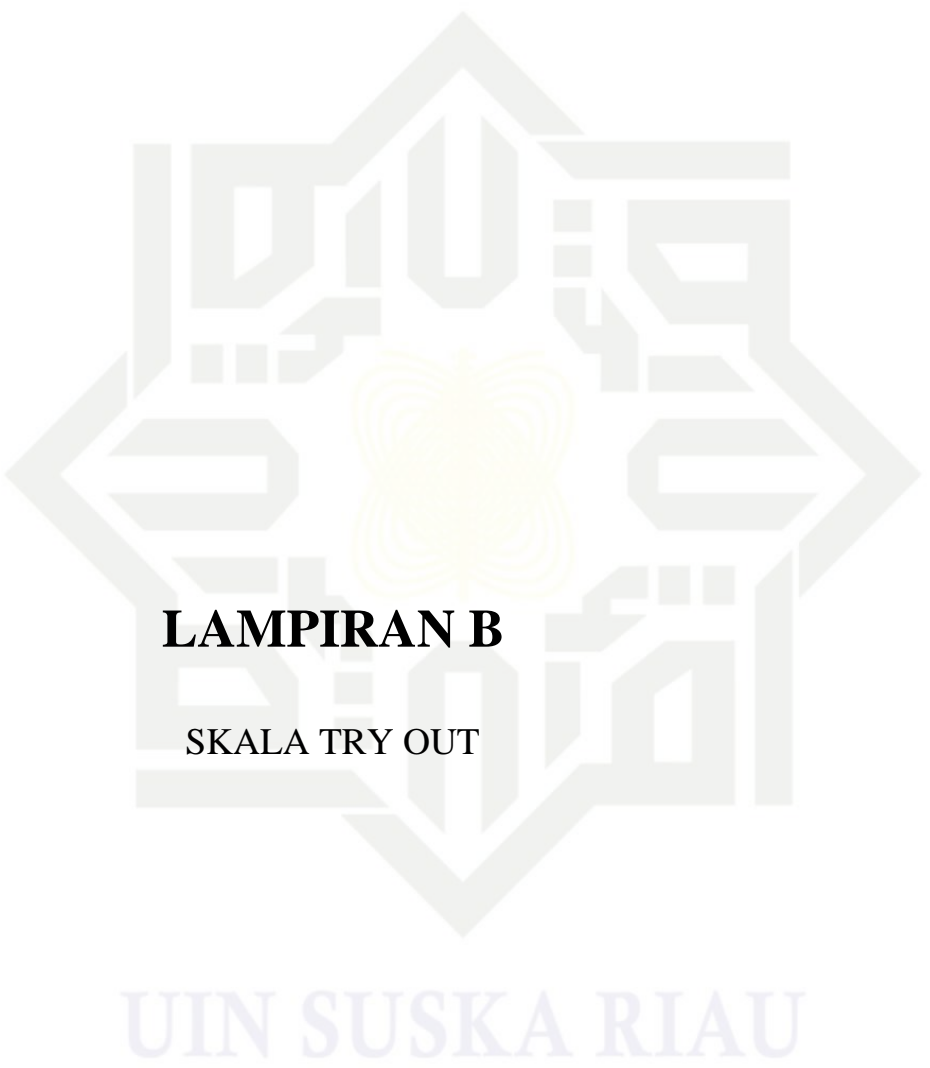
.....

Pekanbaru, 09 Juni 2021

Validator

Rita Susanti, S.Psi., M.A

NIP. 19841011 201101 2 016



LAMPIRAN B

SKALA TRY OUT

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

SKALA I

“The Satisfaction with Life Scale (SWLS)”

IDENTITAS DIRI RESPONDEN

Nama (Boleh Inisial) :

Jenis Kelamin (P/L) :

Usia :

Jabatan :

No. Hp :

Petunjuk

Di bawah ini terdapat 5 pernyataan yang mungkin anda setuju atau tidak setuju. Menggunakan skala 1 hingga 7 dibawah ini, tuliskan angka yang menunjukkan seberapa besar kesetujuan anda terhadap setiap pernyataan. Tuliskan jawaban anda secara jujur dan sesuai dengan keadaan sebenarnya.

- 1 Sangat tidak setuju
- 2 Tidak setuju
- 3 Agak tidak setuju
- 4 Netral
- 5 Agak setuju
- 6 Setuju

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7 – Sangat setuju

1. _____ Dalam banyak hal, hidup saya telah mendekati ideal saya.
2. _____ Kondisi hidup saya sangat baik.
3. _____ Saya puas dengan hidup saya.
4. _____ Sampai saat ini, saya telah mendapatkan hal-hal penting yang saya inginkan dalam hidup ini.
5. _____ Jika saya dapat mengulang kembali hidup ini, hampir tidak ada yang ingin saya ubah dalam hidup saya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKALA II

“SCALE OF POSITIVE AND NEGATIVE EXPERIENCE (SPANE)”

IDENTITAS DIRI RESPONDEN

Nama (Boleh Inisial) :

Jenis Kelamin (P/L) :

Usia :

Jabatan :

No. Hp :

Petunjuk

Pikirkan apa yang telah anda lakukan dan rasakan selama 4 minggu ini. Lalu

Ungkapkan seberapa sering anda mengalami perasaan-perasaan dibawah ini,

Menggunakan skala 1 hingga 5.

1 – Sangat jarang atau tidak pernah

2 – Jarang

3 – Kadang-kadang

4 – Sering

5 – Sangat sering atau selalu



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perasaan :

Positif _____

Negatif _____

Baik _____

Buruk _____

Senang _____

Tidak Senang _____

Bahagia _____

Sedih _____

Takut _____

Gembira _____

Marah _____

Puas _____

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKALA III

“Skala Kepemimpinan Transaksional”

IDENTITAS DIRI RESPONDEN

Nama (Boleh Inisial) :

Jenis Kelamin (P/L) :

Usia :

Jabatan :

No. Hp :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Sebelum anda memulai, isilah terlebih dahulu identitas diri anda yang tertera diatas.
2. Terdiri dari 9 pernyataan yang harus anda isi, anda diminta untuk memilih apakah pernyataan berikut ini sesuai dengan kondisi atau situasi yang anda rasakan.
3. Isilah pernyataan tersebut dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia yang paling sesuai dengan yang anda rasakan.

Keterangan:

- | | |
|-----|---------------------|
| S | = Sering |
| CS | = Cukup Sering |
| KK | = Kadang-Kadang |
| SS | = Sese kali |
| TSS | = Tidak Sama Sekali |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	PERNYATAAN/ AITEM	S	CS	KK	SS	TSS
1	Pemimpin menjelaskan apa yang harus dilakukan jika ingin mendapatkan penghargaan atas pekerjaannya					
2	Pemimpin tidak meminta melakukan lebih banyak selain pekerjaan penting yang seharusnya dilakukan					
3	Pemimpin memberikan pengakuan atau penghargaan ketika karyawan mencapai tujuan yang diharapkan					
4	Apapun yang karyawan lakukan tidak masalah bagi pemimpin selagi masih berjalan dengan baik					
5	Pemimpin puas ketika karyawan memenuhi standar yang disepakati					
6	Pemimpin senang membiarkan karyawan terus bekerja dengan cara yang sama					
7	Pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan pada apa yang bisa mereka dapatkan untuk apa yang mereka capai					
8	Pemimpin memberi tahu karyawan standar kerja yang harus mereka ketahui untuk melaksanakan pekerjaan mereka					
9	Selama semua berjalan dengan sebagaimana mestinya pemimpin tidak mencoba mengubah apapun					



LAMPIRAN C

DATA MENTAH TRY OUT

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sbjk	1	2	3	4	5	jmlh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	jmlh
1	6	7	7	5	4	29	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	44
2	2	7	7	6	6	28	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	56
3	6	6	6	4	1	23	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	45
4	6	6	6	6	5	29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
5	4	6	2	2	1	15	3	3	4	4	3	4	2	2	4	3	3	3	38
6	5	7	7	4	6	29	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	52
7	5	7	7	4	6	29	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	52
8	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	35
9	7	6	6	6	4	29	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	42
10	6	6	6	6	4	28	5	3	4	3	4	3	4	3	3	5	3	5	45
11	6	7	6	6	4	29	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	42
12	6	6	6	6	4	28	4	3	4	3	4	3	4	3	3	5	3	5	44
13	6	6	6	6	3	27	4	3	4	3	5	3	5	3	3	5	3	5	46
14	6	6	6	6	4	28	4	3	5	3	5	3	5	3	4	5	3	5	48
15	7	7	7	7	4	32	5	3	5	3	5	4	5	3	3	5	3	5	49
16	6	7	6	6	4	29	5	3	5	3	5	3	5	3	4	5	3	5	49
17	6	6	6	6	4	28	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	43
18	5	5	5	5	5	25	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	38
19	6	6	6	6	4	28	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	43
20	5	6	6	5	4	26	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	44
21	5	7	7	5	4	28	4	3	5	3	4	3	5	3	4	4	3	5	46
22	6	6	6	6	4	28	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	3	5	52
23	6	6	6	6	4	28	5	4	5	4	5	3	5	3	4	5	3	4	50
24	6	6	6	6	4	28	5	4	5	4	5	3	5	3	4	5	3	4	50
25	5	6	6	6	4	27	4	3	4	3	5	3	5	3	3	4	3	4	44
26	6	6	6	6	6	30	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	44
27	6	6	6	6	3	27	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	44
28	6	6	6	6	3	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	48
29	6	6	6	6	4	28	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	45
30	6	6	7	7	3	29	5	3	5	3	5	3	5	3	4	5	3	5	49
31	5	6	6	6	3	26	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	51
32	5	6	6	6	4	27	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	53
33	6	6	6	5	3	26	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	48
34	6	6	6	5	3	26	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	50
35	5	7	6	5	3	26	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	51
36	5	6	5	5	4	25	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	49
37	6	6	6	5	3	26	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	54
38	5	6	6	5	3	25	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	45
39	6	6	5	5	4	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
40	5	6	6	5	3	25	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	45

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

41	5	6	5	5	4	25	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	46
42	6	6	6	6	6	30	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
43	5	6	5	5	4	25	4	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	47
44	6	6	7	5	4	28	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	43
45	6	6	7	6	4	29	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	40
46	5	6	4	6	3	24	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	3	47
47	6	6	5	5	1	23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
48	4	5	4	4	5	22	5	3	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	51
49	6	6	6	6	2	26	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	49
50	5	5	5	5	4	24	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	52
51	7	7	7	7	3	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
52	4	5	7	7	3	26	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	44
53	6	6	6	6	6	30	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	42
54	6	6	6	6	3	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
55	7	7	7	7	3	31	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	48

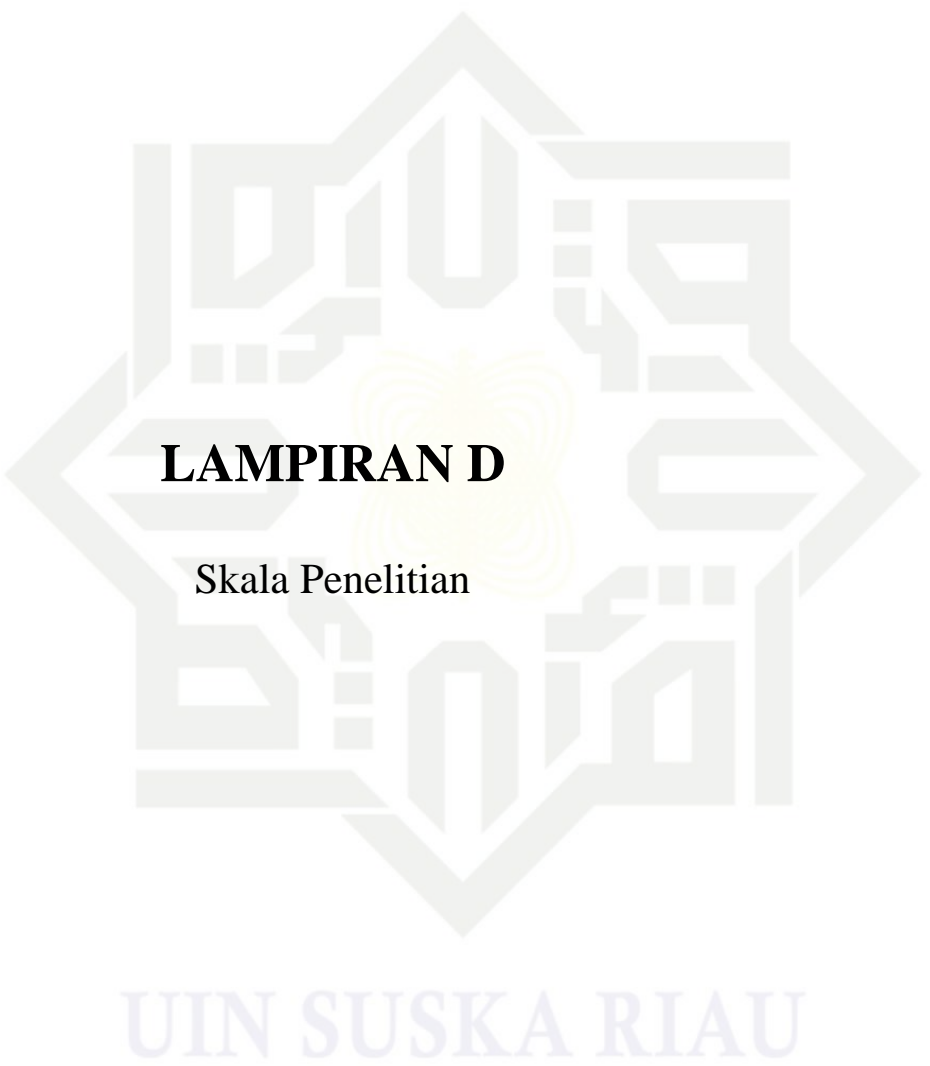
Sbjk	1	2	3	4	5	6	7	8	9	jumlah
1	2	3	3	4	4	3	3	4	3	29
2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34
3	1	1	3	2	4	1	3	3	1	19
4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	16
5	1	1	0	1	3	2	0	1	1	10
6	2	2	3	3	3	3	3	3	3	25
7	2	2	3	3	3	3	3	3	3	25
8	3	3	2	3	3	2	2	2	2	22
9	4	3	3	3	4	2	3	3	4	29
10	4	3	3	3	4	3	3	3	2	28
11	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26
12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
13	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
14	4	2	3	3	4	3	3	2	2	26
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
16	4	3	4	3	3	3	3	3	3	29
17	4	2	3	3	3	2	2	2	3	24
18	3	3	2	2	2	2	2	3	2	21
19	3	2	2	3	2	2	2	2	2	20
20	3	2	2	2	3	2	3	3	3	23
21	3	3	2	3	3	2	2	2	2	22
22	3	2	3	2	3	2	2	2	2	21



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

23	3	3	3	2	2	2	2	3	3	23
24	3	3	3	2	2	2	2	3	3	23
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
26	3	3	2	2	3	2	3	3	2	23
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
28	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
30	3	3	2	2	3	3	2	3	2	23
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
32	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
33	2	2	2	2	2	2	1	2	2	17
34	3	3	3	2	2	2	2	3	2	22
35	3	2	3	3	2	2	2	3	3	23
36	2	2	2	2	3	3	3	3	1	21
37	2	2	3	2	2	3	3	3	2	22
38	2	1	2	2	2	2	2	3	3	19
39	2	2	2	2	2	3	3	3	3	22
40	2	3	3	2	3	2	1	3	3	22
41	2	2	2	3	4	3	2	4	3	25
42	4	3	4	4	4	3	4	4	3	33
43	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28
44	1	3	1	3	3	0	3	3	3	20
45	1	1	1	3	1	1	3	1	1	13
46	4	2	3	4	4	1	4	4	2	28
47	4	2	4	2	4	2	3	4	3	28
48	3	3	1	1	3	1	3	3	1	19
49	2	1	2	2	4	3	3	3	4	24
50	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33
51	4	4	4	3	3	2	4	2	3	29
52	4	3	2	2	3	3	3	3	4	27
53	3	1	3	4	3	3	3	4	4	28
54	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
55	4	2	3	3	3	2	4	4	3	28



LAMPIRAN D

Skala Penelitian

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKALA I

“The Satisfaction with Life Scale (SWLS)”

IDENTITAS DIRI RESPONDEN

Nama (Boleh Inisial) :

Jenis Kelamin (P/L) :

Usia :

Jabatan :

No. Hp :

Petunjuk

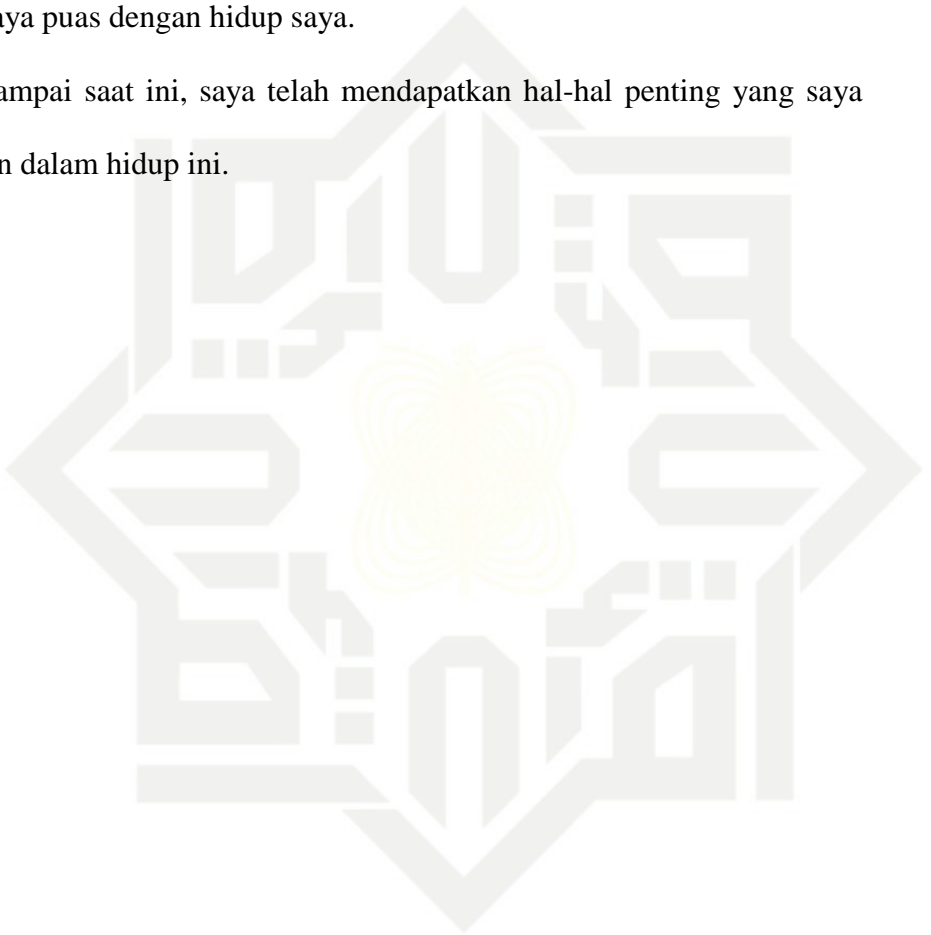
Di bawah ini terdapat 5 pernyataan yang mungkin anda setuju atau tidak setuju. Menggunakan skala 1 hingga 7 dibawah ini, tuliskan angka yang menunjukkan seberapa besar kesetujuan anda terhadap setiap pernyataan. Tuliskan jawaban anda secara jujur dan sesuai dengan keadaan sebenarnya.

- 1 ☐ Sangat tidak setuju
- 2 ☐ Tidak setuju
- 3 ☐ Agak tidak setuju
- 4 ☐ Netral
- 5 ☐ Agak setuju
- 6 ☐ Setuju
- 7 ☐ Sangat setuju

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. ____ Dalam banyak hal, hidup saya telah mendekati ideal saya.
2. ____ Kondisi hidup saya sangat baik.
3. ____ Saya puas dengan hidup saya.
4. ____ Sampai saat ini, saya telah mendapatkan hal-hal penting yang saya inginkan dalam hidup ini.



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKALA II

“SCALE OF POSITIVE AND NEGATIVE EXPERIENCE (SPANE)”

IDENTITAS DIRI RESPONDEN

Nama (Boleh Inisial) :

Jenis Kelamin (P/L) :

Usia :

Jabatan :

No. Hp :

Petunjuk

Pikirkan apa yang telah anda lakukan dan rasakan selama 4 minggu ini. Lalu

Ungkapkan seberapa sering anda mengalami perasaan-perasaan dibawah ini,

Menggunakan skala 1 hingga 5.

1 – Sangat jarang atau tidak pernah

2 – Jarang

3 – Kadang-kadang

4 – Sering

5 – Sangat sering atau selalu

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perasaan :

Negatif _____

Baik _____

Buruk _____

Senang _____

Tidak Senang _____

Bahagia _____

Sedih _____

Takut _____

Gembira _____

Marah _____

Puas _____

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKALA III

“Skala Kepemimpinan Transaksional”

IDENTITAS DIRI RESPONDEN

Nama (Boleh Inisial) :

Jenis Kelamin (P/L) :

Usia :

Jabatan :

No. Hp :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

4. Sebelum anda memulai, isilah terlebih dahulu identitas diri anda yang tertera diatas.
5. Terdiri dari 9 pernyataan yang harus anda isi, anda diminta untuk memilih apakah pernyataan berikut ini sesuai dengan kondisi atau situasi yang anda rasakan.
6. Isilah pernyataan tersebut dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia yang paling sesuai dengan yang anda rasakan.

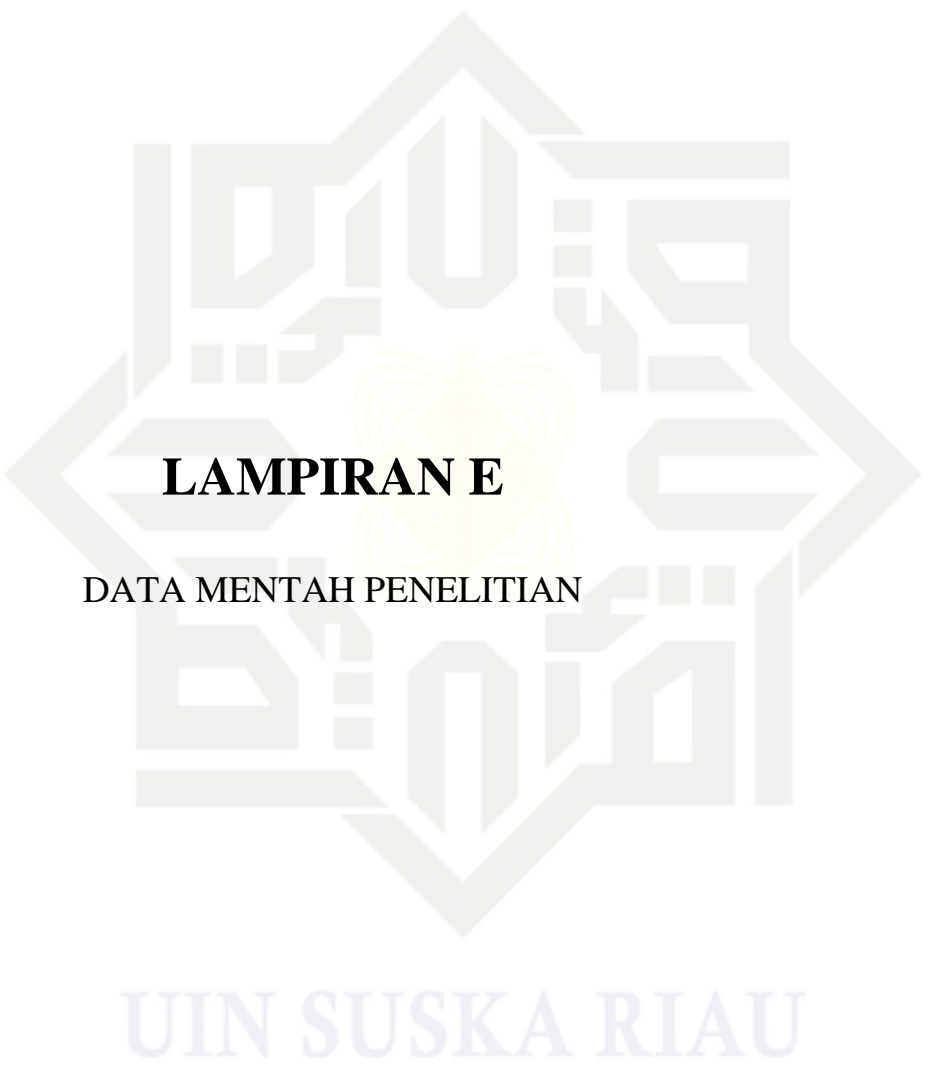
Keterangan:

- | | |
|-----|---------------------|
| S | = Sering |
| CS | = Cukup Sering |
| KK | = Kadang-Kadang |
| SS | = Sesekali |
| TSS | = Tidak Sama Sekali |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	PERNYATAAN/ AITEM	S	CS	KK	SS	TSS
1	Pemimpin menjelaskan apa yang harus dilakukan jika ingin mendapatkan penghargaan atas pekerjaannya					
2	Pemimpin tidak meminta melakukan lebih banyak selain pekerjaan penting yang seharusnya dilakukan					
3	Pemimpin memberikan pengakuan atau penghargaan ketika karyawan mencapai tujuan yang diharapkan					
4	Apapun yang karyawan lakukan tidak masalah bagi pemimpin selagi masih berjalan dengan baik					
5	Pemimpin puas ketika karyawan memenuhi standar yang disepakati					
6	Pemimpin senang membiarkan karyawan terus bekerja dengan cara yang sama					
7	Pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan pada apa yang bisa mereka dapatkan untuk apa yang mereka capai					
8	Pemimpin memberi tahu karyawan standar kerja yang harus mereka ketahui untuk melaksanakan pekerjaan mereka					
9	Selama semua berjalan dengan sebagaimana mestinya pemimpin tidak mencoba mengubah apapun					



LAMPIRAN E

DATA MENTAH PENELITIAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Data Mentah Skala Kepemimpinan Transaksional

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	jumlah
1	2	3	3	4	4	3	3	4	3	29
2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34
3	1	1	3	2	4	1	3	3	1	19
4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	17
5	2	2	2	2	3	2	3	2	3	21
6	2	2	3	3	3	3	3	3	3	25
7	2	2	3	3	3	3	3	3	3	25
8	3	3	2	3	3	2	2	2	2	22
9	4	3	3	3	4	2	3	3	4	29
10	4	3	3	3	4	3	3	3	2	28
11	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26
12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
13	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28
14	4	2	3	3	4	3	3	2	2	26
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
16	4	3	4	3	3	3	3	3	3	29
17	4	2	3	3	3	2	2	2	3	24
18	3	3	2	2	2	2	2	3	2	21
19	3	2	2	3	2	2	2	2	2	20
20	3	2	2	2	3	2	3	3	3	23
21	3	3	2	3	3	2	2	2	2	22
22	3	2	3	2	3	2	2	2	2	21
23	3	3	3	2	2	2	2	3	3	23
24	3	3	3	2	2	2	2	3	3	23
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
26	3	3	2	2	3	2	3	3	2	23
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
28	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
30	3	3	2	2	3	3	2	3	2	23
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
32	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
33	2	2	2	2	2	2	1	2	2	17
34	3	3	3	2	2	2	2	3	2	22
35	3	2	3	3	2	2	2	3	3	23

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

36	2	2	2	2	3	3	3	3	1	21
37	2	2	3	2	2	3	3	3	2	22
38	2	1	2	2	2	2	2	3	3	19
39	2	2	2	2	2	3	3	3	3	22
40	2	3	3	2	3	2	1	3	3	22
41	2	2	2	3	4	3	2	4	3	25
42	4	3	4	4	4	3	4	4	3	33
43	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28
44	4	3	4	2	3	3	3	4	1	27
45	4	4	3	2	3	3	0	3	3	25
46	4	2	2	1	4	1	4	1	2	21
47	1	3	2	2	3	0	3	3	3	20
48	2	1	2	3	3	0	3	3	3	20
49	2	3	2	3	3	3	3	3	3	25
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
51	0	1	0	3	4	3	2	0	1	14
52	2	2	1	1	2	2	3	2	2	17
53	1	2	2	0	4	3	0	3	2	17
54	1	0	1	3	4	2	3	3	3	20
55	3	4	3	3	3	4	3	3	3	29
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
57	3	2	1	1	1	2	4	4	0	18
58	1	3	1	4	4	3	1	1	3	21
59	2	3	2	4	2	3	2	3	2	23
60	3	2	3	4	4	4	2	4	4	30
61	1	2	0	2	1	2	2	2	2	14
62	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
63	1	4	2	2	3	1	2	3	1	19
64	2	2	2	3	3	3	2	3	0	20
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
66	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
67	3	3	3	3	3	1	3	4	2	25
68	4	4	4	4	4	2	4	4	4	34
69	2	1	4	4	4	3	3	4	4	29
70	2	3	4	3	4	1	4	4	2	27
71	2	1	1	3	3	2	3	2	3	20
72	3	2	1	3	3	3	3	2	2	22
73	2	4	1	2	3	3	3	3	3	24
74	4	2	2	2	4	1	4	3	3	25
75	3	3	2	4	4	3	3	1	2	25
76	1	2	1	4	4	4	4	4	4	28

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

77	2	4	2	4	4	2	3	2	3	26
78	3	4	2	4	3	4	3	3	3	29
79	2	3	2	3	3	2	2	2	1	20
80	2	1	1	1	3	2	2	2	2	16
81	2	2	3	1	2	2	2	3	2	19
82	3	3	3	2	2	2	1	3	2	21
83	2	1	2	2	1	2	1	3	2	16
84	3	2	4	2	4	1	3	4	2	25
85	3	2	4	3	4	0	3	3	3	25
86	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
87	3	4	1	2	4	2	0	4	4	24
88	4	4	2	3	3	2	3	3	2	26
89	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
90	3	2	4	3	2	4	4	2	1	25
91	3	3	3	4	4	3	3	3	3	29
92	4	3	4	3	4	3	4	4	3	32
93	2	2	0	3	3	3	2	3	3	21
94	3	4	3	4	2	3	3	3	2	27
95	2	2	0	0	4	2	2	4	1	17
96	1	3	4	3	4	2	1	2	4	24
97	2	2	1	2	2	1	2	3	2	17
98	4	4	4	4	4	2	3	4	4	33
99	3	3	3	3	3	2	2	4	3	26
100	3	3	4	3	2	3	3	4	3	28
101	2	2	2	3	3	2	3	3	3	23
102	3	3	3	1	2	2	3	3	3	23
103	2	2	2	2	3	2	3	3	3	22
104	3	3	3	3	3	2	2	3	3	25
105	2	2	3	3	3	2	3	3	3	24
106	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
107	3	3	4	4	3	1	3	3	3	27
108	1	2	3	2	3	2	2	2	3	20
109	2	2	2	3	3	2	2	3	3	22

2. Data Mentah Skala *Subjective Well Being*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sbjk	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Jmlh
1	5	6	5	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	64
2	4	6	6	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	58
3	7	7	6	6	5	5	4	5	3	3	4	3	4	2	5	69
4	6	7	6	6	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	68
5	6	6	7	6	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	62
6	6	7	6	7	4	3	4	2	4	2	4	4	2	4	2	61
7	7	7	6	6	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	62
8	6	6	6	6	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	59
9	6	6	6	6	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	74
10	5	6	6	6	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	70
11	7	6	7	6	4	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	69
12	5	6	6	6	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	66
13	4	6	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	60
14	7	7	7	7	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	75
15	6	7	6	6	4	5	3	4	4	3	4	2	5	2	1	62
16	6	6	5	7	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	69
17	6	6	6	6	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	74
18	5	7	6	6	4	5	3	4	3	4	4	3	4	2	3	63
19	6	7	7	7	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	76
20	4	7	7	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	70
21	6	7	7	6	3	4	3	5	4	5	4	4	5	3	5	71
22	7	6	6	6	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	61
23	6	7	7	6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
24	7	7	7	7	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	81
25	6	7	7	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
26	6	6	6	6	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	72
27	6	6	7	6	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	74
28	6	5	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
29	5	6	6	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	69
30	5	5	5	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	57
31	6	6	6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
32	5	6	5	6	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	57
33	5	7	7	6	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	74
34	6	7	7	6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	68
35	6	6	6	7	3	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	69
36	7	6	7	6	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	68
37	6	6	7	6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	77

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

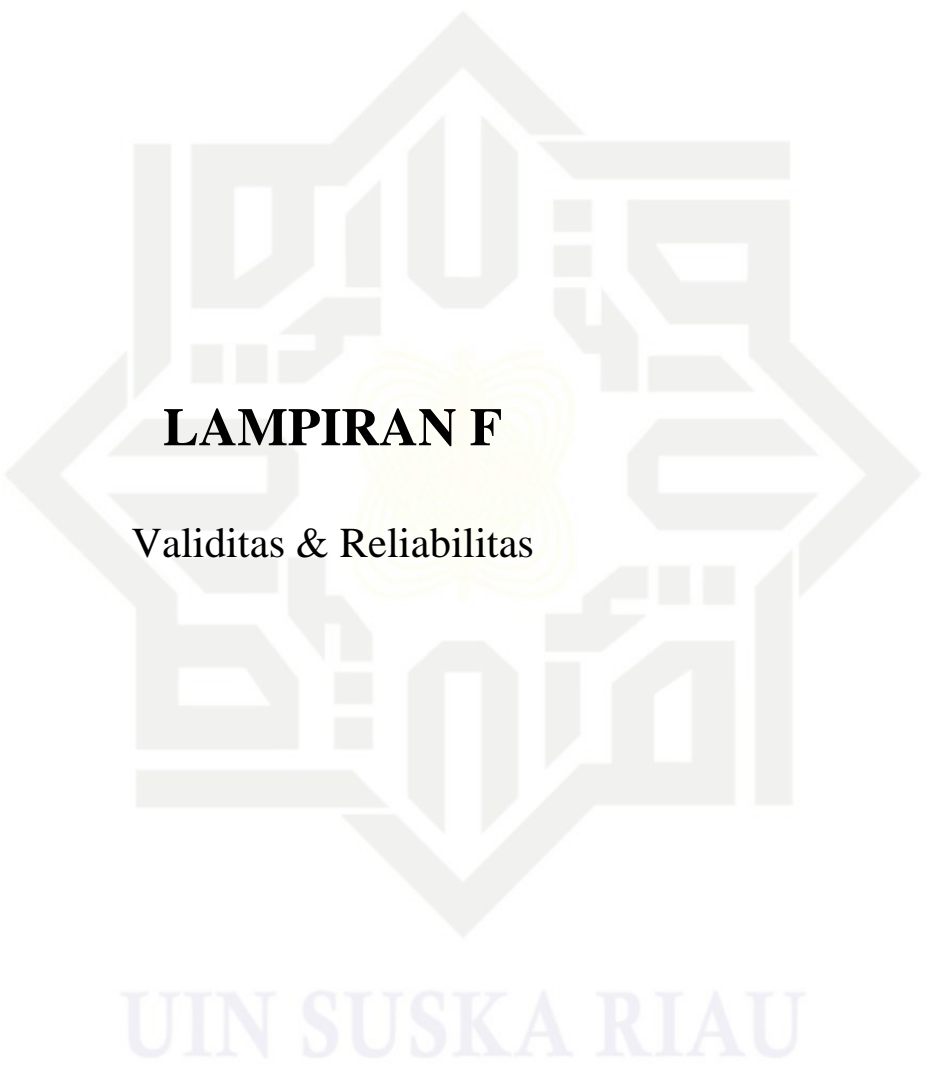
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

39	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	50
40	6	6	6	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	61
41	6	7	7	6	3	5	4	5	4	5	3	3	5	3	4	70
42	6	6	6	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	73
43	4	6	6	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	66
44	6	6	6	6	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	68
45	6	6	6	5	5	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	56
46	6	6	6	6	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	59
47	6	7	6	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	59
48	5	5	6	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55
49	6	6	6	6	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	60
50	5	6	6	7	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	60
51	6	6	6	7	4	4	4	3	3	2	3	4	3	2	3	60
52	7	5	5	6	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	61
53	6	5	6	6	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	62
54	6	6	6	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
55	6	6	7	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	59
56	4	6	6	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	58
57	6	6	7	6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
58	6	7	7	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	1	3	62
59	6	6	6	6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	66
60	6	6	6	6	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	64
61	5	6	7	6	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	59
62	6	6	6	7	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	62
63	6	6	6	6	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	61
64	4	7	7	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	4	65
65	5	6	6	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	64
66	6	6	6	6	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	72
67	5	6	6	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	69
68	5	6	7	7	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	75
69	5	6	6	6	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	73
70	6	6	6	6	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	75
71	4	6	6	6	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	71
72	5	6	7	6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	69
73	6	6	6	6	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	72
74	5	6	6	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	74
75	5	7	6	6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	69
76	5	6	6	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	53
77	7	6	6	6	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	63
78	6	6	6	6	3	4	3	4	3	4	3	3	5	3	5	64
79	6	7	6	6	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	63

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

80	6	6	6	6	3	4	3	4	3	4	3	3	5	3	5	64
81	6	6	6	6	3	4	3	5	3	5	3	3	5	3	5	66
82	6	6	6	6	3	5	3	5	3	5	3	4	5	3	5	68
83	7	7	7	7	3	5	3	5	4	5	3	3	5	3	5	72
84	6	7	6	6	3	5	3	5	3	5	3	4	5	3	5	69
85	6	6	6	6	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	63
86	5	5	5	5	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	55
87	6	6	6	6	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	63
88	5	6	6	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	62
89	5	7	7	5	3	5	3	4	3	5	3	4	4	3	5	66
90	6	6	6	6	4	5	4	5	4	5	3	4	5	3	5	71
91	6	6	6	6	4	5	4	5	3	5	3	4	5	3	4	69
92	6	6	6	6	4	5	4	5	3	5	3	4	5	3	4	69
93	5	6	6	6	3	4	3	5	3	5	3	3	4	3	4	63
94	6	6	6	6	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	63
95	6	6	6	6	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	64
96	6	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	68
97	6	6	6	6	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	65
98	6	6	7	7	3	5	3	5	3	5	3	4	5	3	5	70
99	5	6	6	6	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	69
100	5	6	6	6	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	71
101	6	6	6	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	67
102	6	6	6	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	69
103	5	7	6	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	69
104	5	6	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	66
105	6	6	6	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	72
106	5	6	6	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	63
107	6	6	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	65
108	5	6	6	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	63
109	5	6	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	63



LAMPIRAN F

Validitas & Reliabilitas

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Validitas & Reliabilitas

1. Skala SWLS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,756	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1	17,4909	4,292	,508	,726
aitem2	16,9455	5,460	,463	,754
aitem3	17,1455	3,608	,679	,623
aitem4	17,5273	3,846	,612	,666

2. Skala SPANE

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem2	39,2727	18,832	,539	,863
aitem3	38,4727	19,032	,557	,862
aitem4	39,0909	18,380	,612	,858

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

aitem5	38,4000	17,800	,669	,853
aitem6	39,0545	17,978	,603	,858
aitem7	38,3455	18,378	,608	,858
aitem8	39,4364	17,806	,617	,857
aitem9	38,9818	18,166	,662	,855
aitem10	38,3636	17,939	,704	,852
aitem11	39,2727	19,646	,330	,877
aitem12	38,5818	18,766	,451	,870

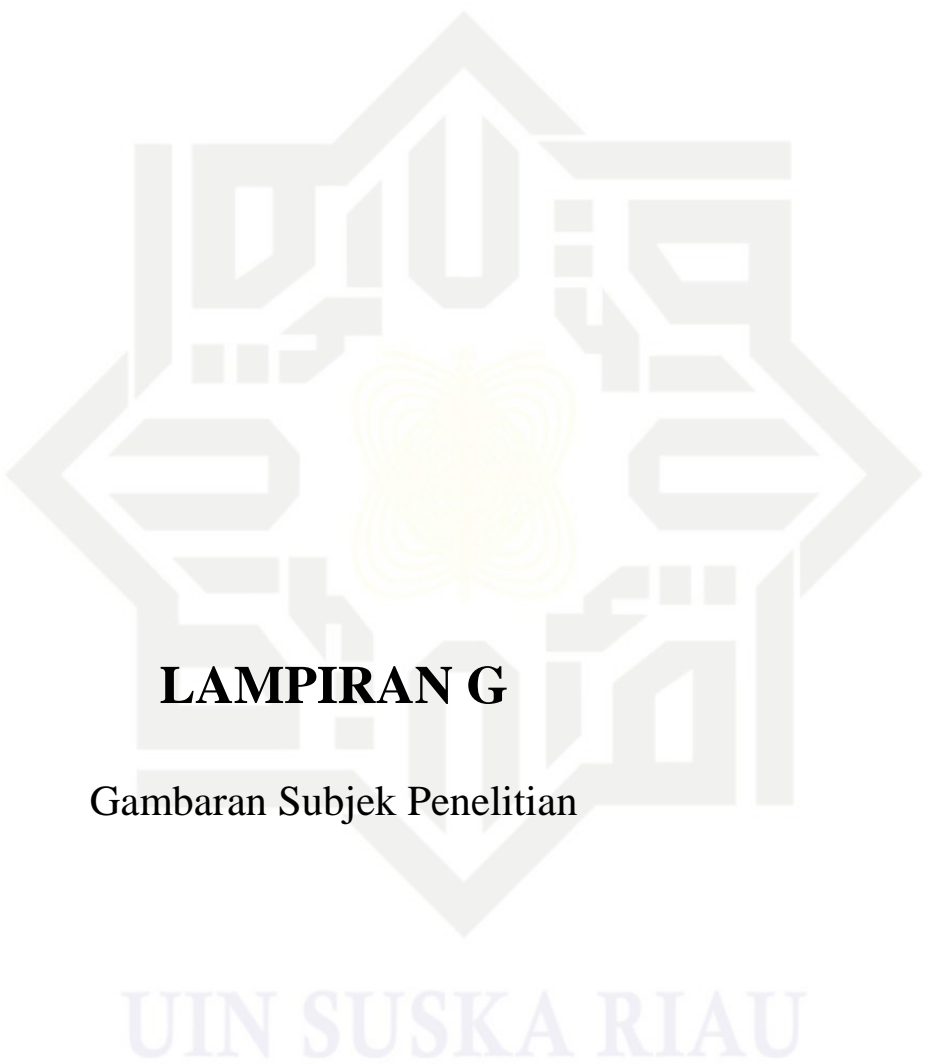
3. Skala Kepemimpinan Transaksional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,865	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1	21,4000	18,541	,634	,848
aitem2	21,8364	21,102	,420	,866
aitem3	21,6182	18,611	,731	,837
aitem4	21,5818	19,655	,646	,847
aitem5	21,2909	20,284	,544	,856
aitem6	21,8364	20,473	,498	,860
aitem7	21,5455	19,253	,645	,846
aitem8	21,3091	19,810	,637	,848
aitem9	21,6182	19,352	,614	,849



LAMPIRAN G

Gambaran Subjek Penelitian

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Gambaran Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

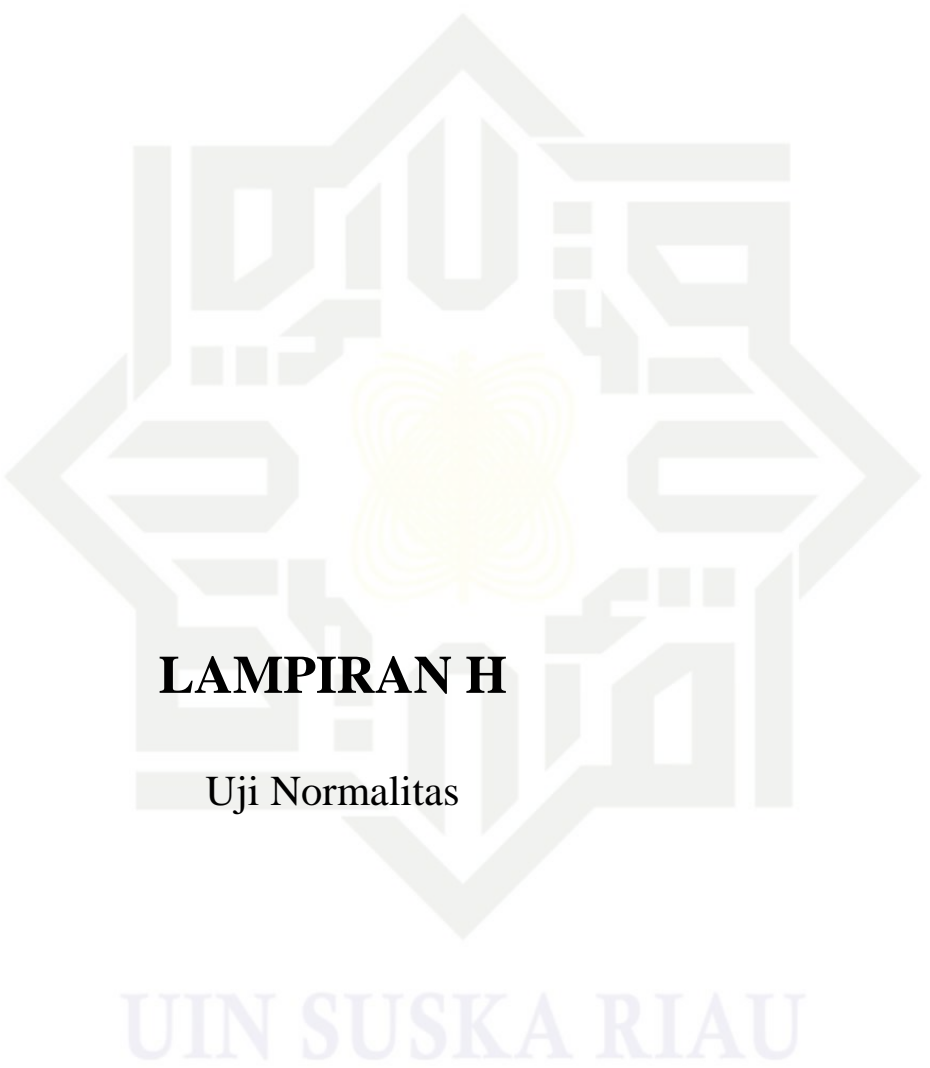
Jeniskelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	40	36,7	36,7	36,7
Valid Perempuan	69	63,3	63,3	100,0
Total	109	100,0	100,0	

2. Gambaran Subjek Berdasarkan Usia

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Dewasa Awal	85	78,0	78,0	78,0
Dewasa Madya	23	21,1	21,1	99,1
Valid Lansia	1	,9	,9	100,0
Total	109	100,0	100,0	



LAMPIRAN H

Uji Normalitas

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Uji Kurtosis dan Skewness Kepemimpinan Transaksional

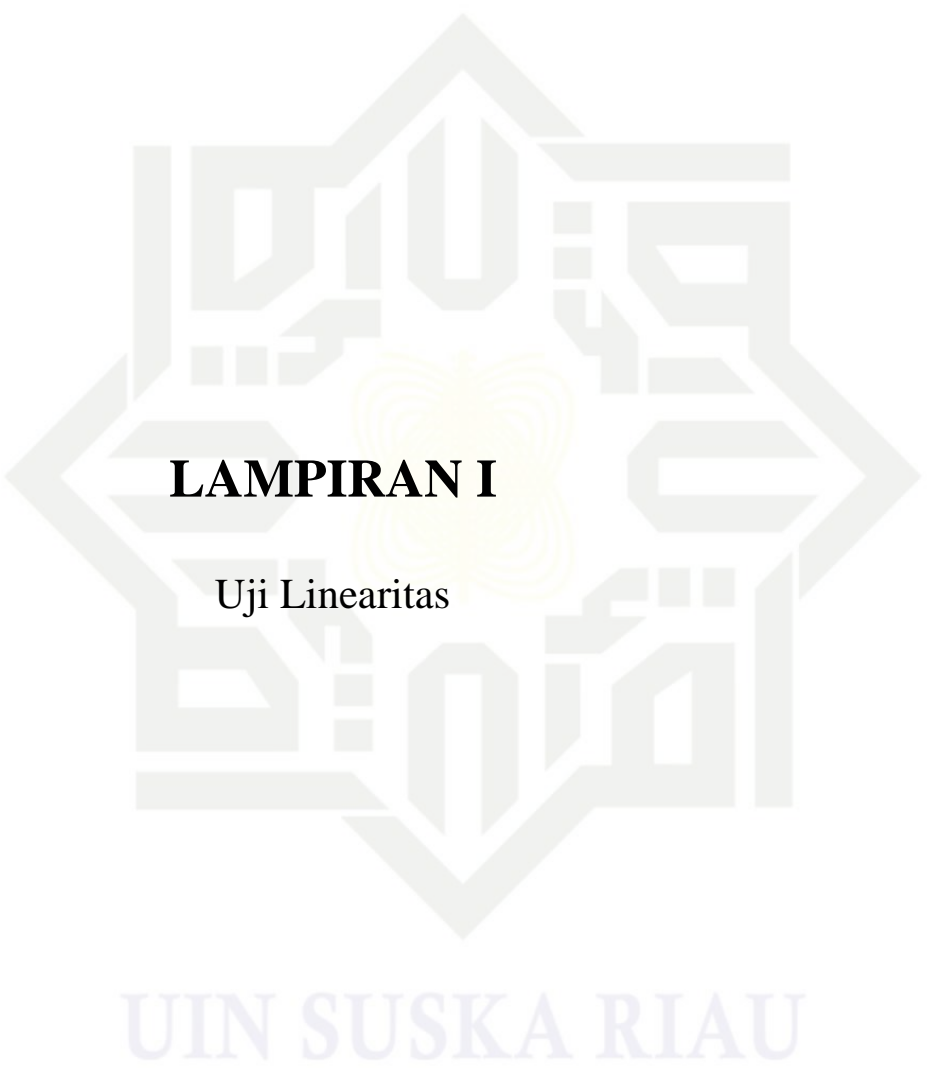
Descriptive Statistics

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Kep.Trans	109	,308	,231	-,201	,459
Valid N (listwise)	109				

2. Uji Kurtosis dan Skewness *Subjective Well Being*

Descriptive Statistics

	N	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
SWB	109	-,130	,231	-,283	,459
Valid N (listwise)	109				



LAMPIRAN I

Uji Linearitas

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

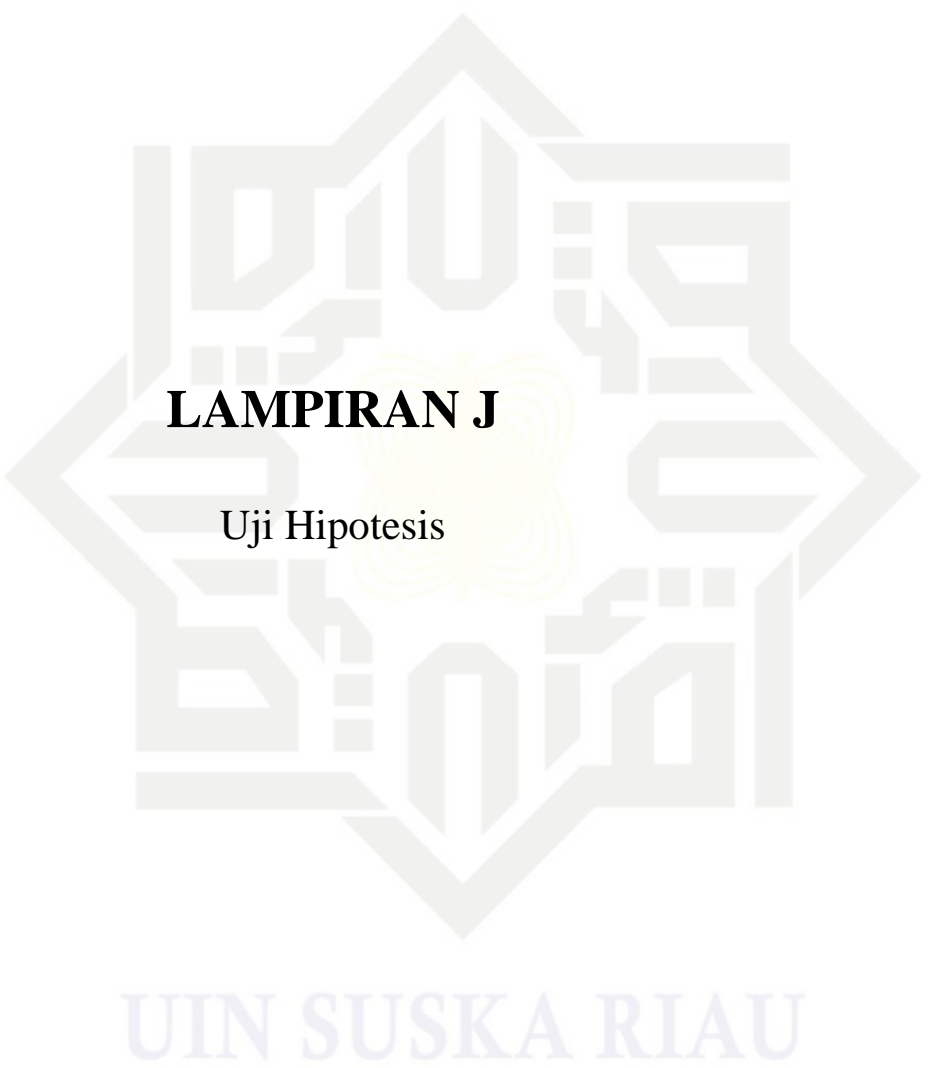
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
SWB * Kep.trans	(Combined)	704,710	19	37,090	1,089	,375
	Between Groups	213,237	1	213,237	6,264	,014
	Linearity					
	Deviation from Linearity	491,472	18	27,304	,802	,693
	Within Groups	3029,896	89	34,044		
	Total	3734,606	108			

Report

SWB			
Kep.trans	Mean	N	Std. Deviation
14,00	59,5000	2	,70711
16,00	68,0000	2	5,65685
17,00	65,6667	6	4,76095
18,00	61,2500	8	4,13176
19,00	63,2000	5	6,41872
20,00	63,6250	8	7,06981
21,00	63,5714	7	3,30944
22,00	65,2222	9	7,91798
23,00	69,1111	9	6,27384
24,00	69,8000	5	4,38178
25,00	65,8333	12	5,37390
26,00	65,4286	7	5,94018
27,00	68,2500	8	4,77344
28,00	64,3333	6	6,77249
29,00	67,4286	7	5,38074
30,00	64,0000	1	.
32,00	69,0000	1	.
33,00	71,5000	2	2,12132
34,00	66,5000	2	12,02082
35,00	67,0000	2	7,07107
Total	65,7064	109	5,88045



LAMPIRAN J

Uji Hipotesis

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

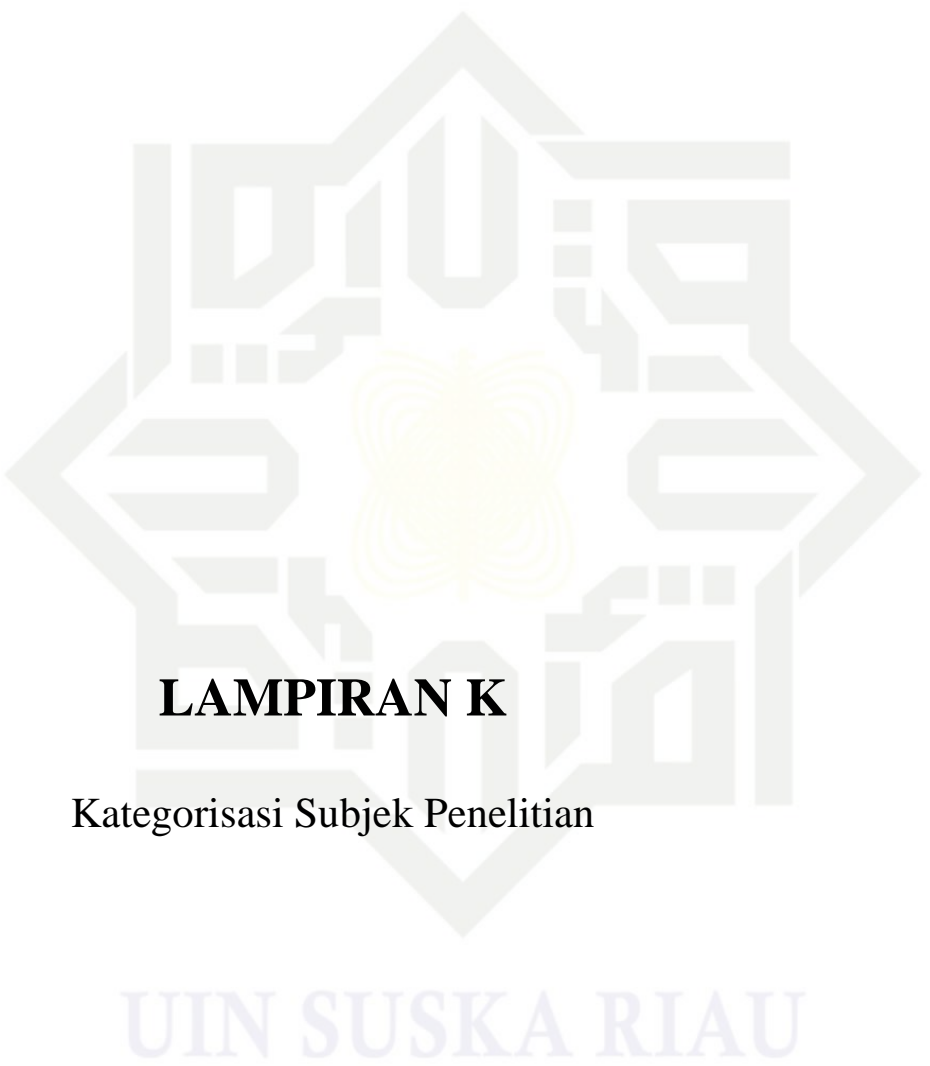
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SWB	65,7064	5,88045	109
Kep.Trans	23,5872	4,62724	109

Correlations

		SWB	Kep.Trans
SWB	Pearson Correlation	1	,235*
	Sig. (2-tailed)		,014
	N	109	109
Kep.Trans	Pearson Correlation	,235*	1
	Sig. (2-tailed)	,014	
	N	109	109

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



LAMPIRAN K

Kategorisasi Subjek Penelitian

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta

1. Kategorisasi Kepemimpinan Transaksional

Kategorisasi

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sedang	56	51,4	51,4	51,4
Valid Tinggi	53	48,6	48,6	100,0
Total	109	100,0	100,0	

2. Kategorisasi *Subjective Well Being***Kategorisasi**

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sedang	103	94,5	94,5	94,5
Valid Tinggi	6	5,5	5,5	100,0
Total	109	100,0	100,0	

Kategorisasi swb berdasarkan aspek:1. aspek *life satisfaction***Statistics**

satisfaction

N	Valid	109
	Missing	0

Satisfaction

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	,9	,9	,9
Valid 2,00	105	96,3	96,3	97,2
3,00	3	2,8	2,8	100,0
Total	109	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Aspek afek Positif

Statistics

emosipositif

N	Valid	109
	Missing	0

Emosipositif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	,9	,9
	Sedang	95	87,2	88,1
	Tinggi	13	11,9	100,0
	Total	109	100,0	100,0

3. Aspek afek negatif

Statistics

emosinegatif

N	Valid	109
	Missing	0

Emosinegatif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	1	,9	,9
	Sedang	106	97,2	98,2
	Rendah	2	1,8	100,0
	Total	109	100,0	100,0



LAMPIRAN L

Hasil Sumbangan Efektif

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	465,954	3	155,318	4,989	,003 ^b
	Residual	3268,651	105	31,130		
	Total	3734,606	108			

a. Dependent Variable: SWB

b. Predictors: (Constant), Manajemenpasif, Contigenreward, Manajemenaktif

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,353 ^a	,125	,100	5,57943

a. Predictors: (Constant), Manajemenpasif, Contigenreward, Manajemenaktif

Correlations

		Contigenreward	Manajemenaktif	Manajemenpasif	SWB
Contigenreward	Pearson Correlation	1	,589**	,357**	,343**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	Sum of Squares and Cross-products	497,321	243,936	141,229	467,257
	Covariance	4,605	2,259	1,308	4,326
	N	109	109	109	109
Manajemenaktif	Pearson Correlation	,589**	1	,582**	,154
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,109
	Sum of Squares and Cross-products	243,936	345,413	191,954	175,349
	Covariance	2,259	3,198	1,777	1,624
	N	109	109	109	109
Manajemenpasif	Pearson Correlation	,357**	,582**	1	,045
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,640
	Sum of Squares and Cross-products	141,229	191,954	315,450	49,183

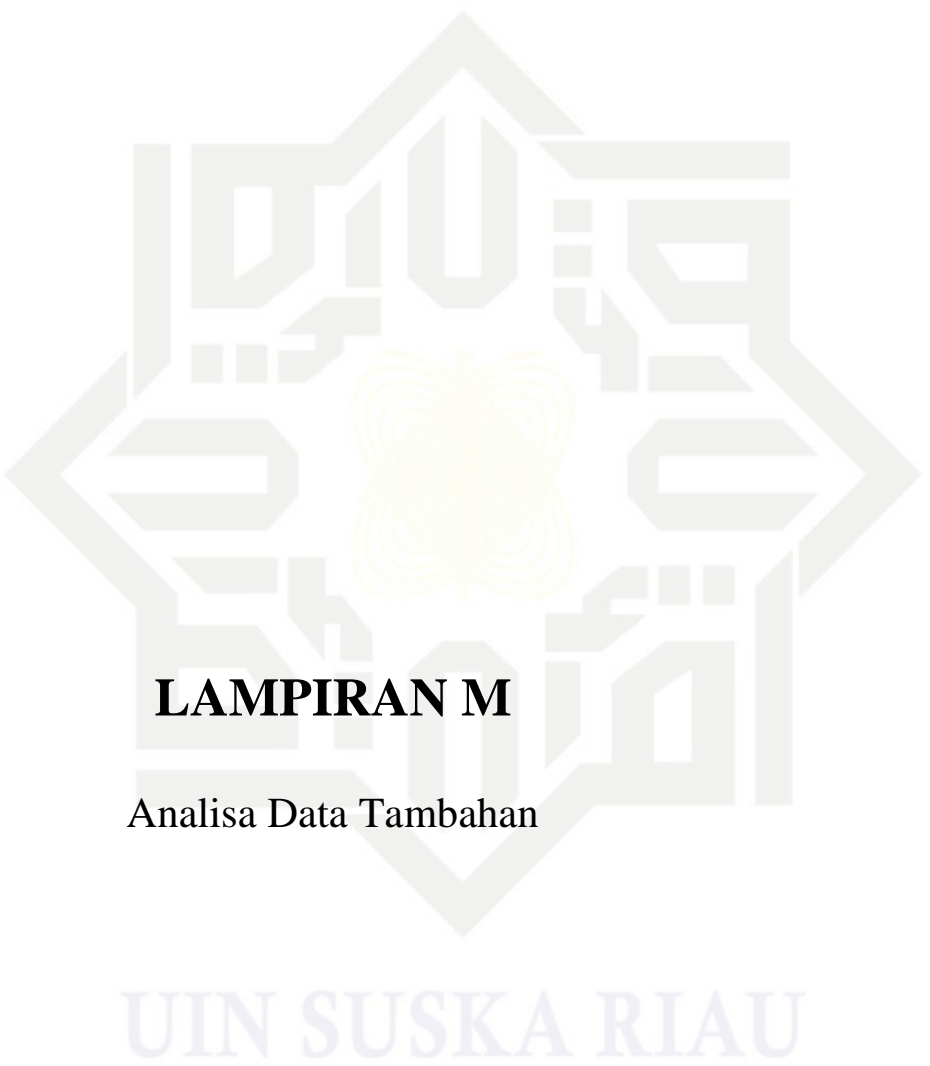
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Covariance	1,308	1,777	2,921	,455
N	109	109	109	109
Pearson Correlation	,343**	,154	,045	1
Sig. (2-tailed)	,000	,109	,640	
Sum of Squares and Cross-products	467,257	175,349	49,183	3734,606
Covariance	4,326	1,624	,455	34,580
N	109	109	109	109

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





LAMPIRAN M

Analisa Data Tambahan

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

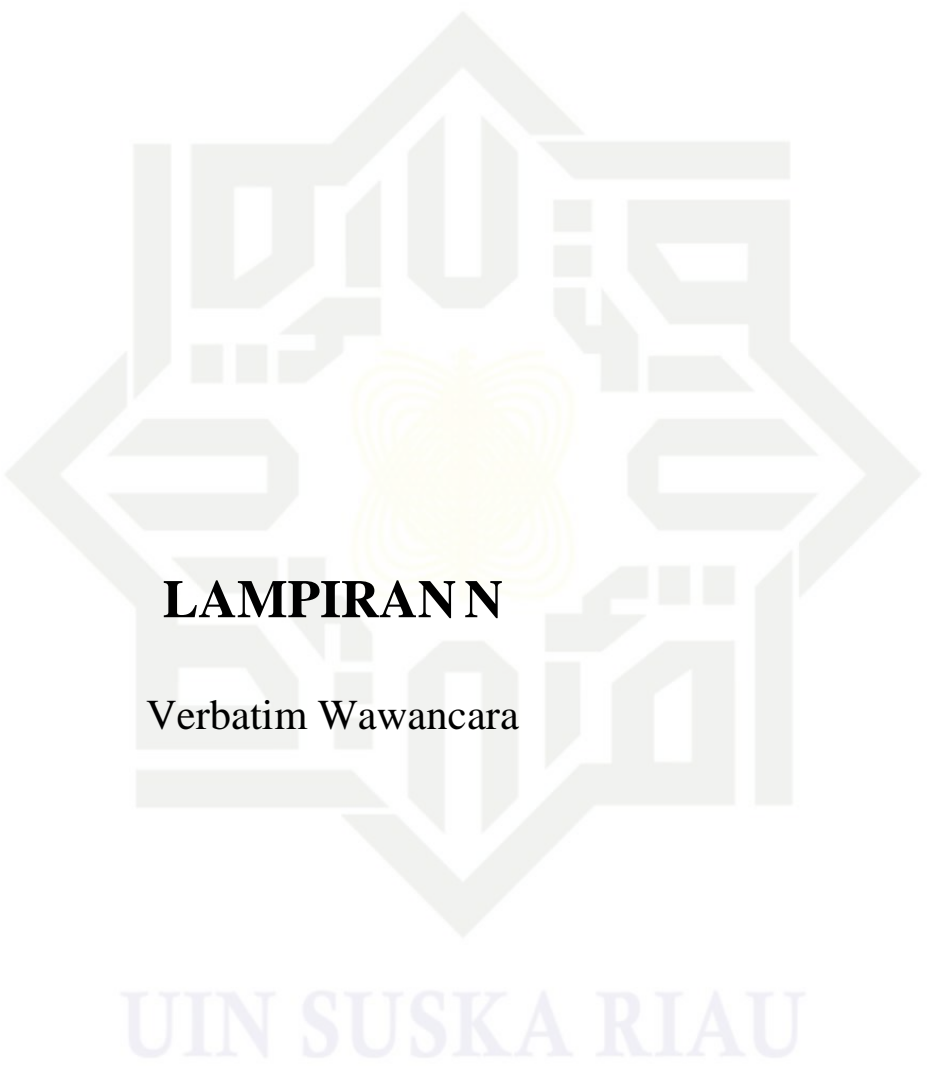
1. Perbedaan SWB di tinjau dari jenis Kelamin

Group Statistics

	Jeniskelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
SWB	Laki-Laki	40	66,8750	5,39319	,85274
	Perempuan	69	65,0290	6,08027	,73198

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
SWB	Equal variances assumed	,805	,371	1,591	107	,115	1,84601	1,16041	- ,45437	4,14640
	Equal variances not assumed			1,643	89,712	,104	1,84601	1,12381	- ,38673	4,07876



LAMPIRAN

Verbatim Wawancara

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN (Verbatim Wawancara Awal)

Inisial : SS

Jenis kelamin : Lakik-laki

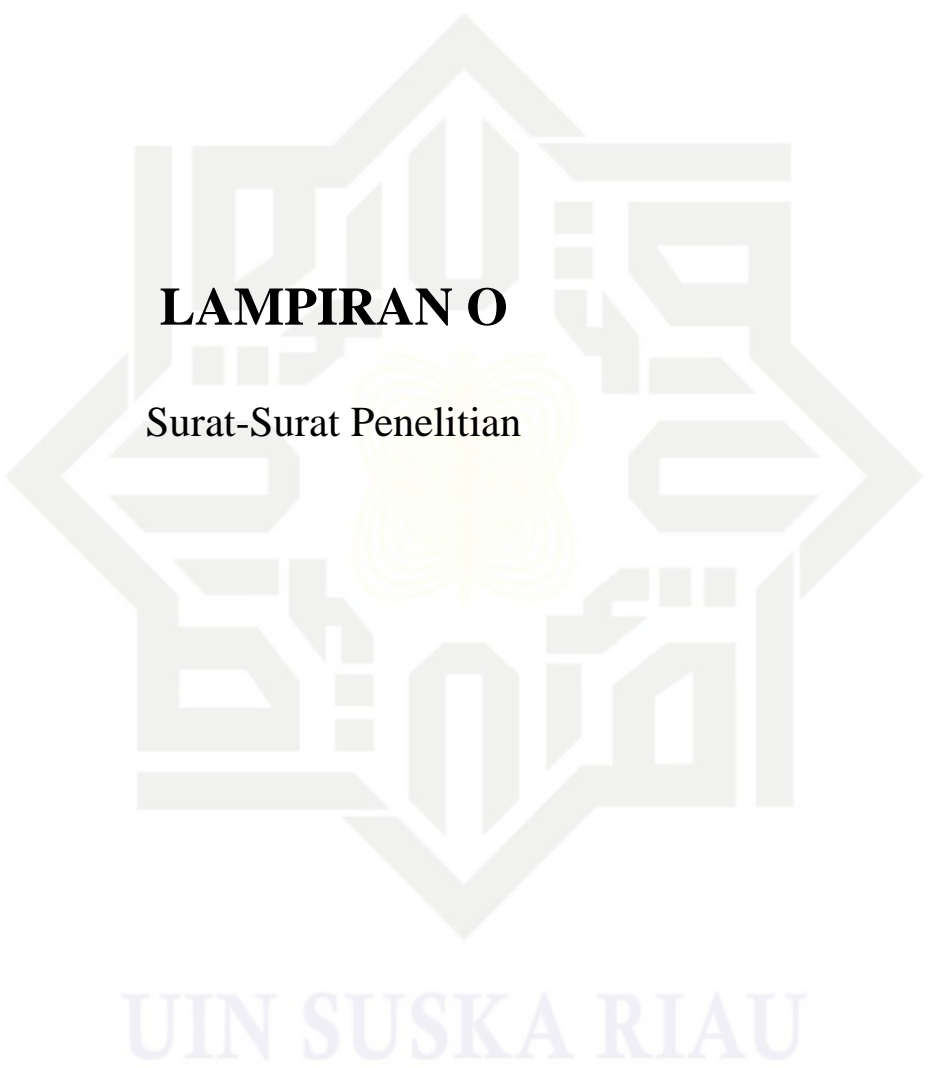
BARIS	P/R	KALIMAT
1 2 3 4 5	P	assalamualaikum wr wb pak maaf mengganggu waktu bapak, saya Hakiky Chinintia Fitri mahasiswa UIN SUSKA RIAU dari Fakultas Psikologi. Saya ingin sedikit bertanya mengenai STIKES Hang Tuah sebagai wawancara awal saya untuk tugas perkuliahan. Apakah bapak bersedia untuk diwawancarai?
6	R	Waalaikumsalam wr wb oh iya ky boleh tanya aja
7 8 9	P	Pak kan disetiap organisasi itu pimpinan menggunakan berbagai bentuk gaya kepemimpinan, di STIKES Hang Tuah menggunakan gaya kepemimpinan apa ya pak?
10 11 12 13 14 15 16 17 18 19	R	kalau dengan gaya kepemimpinannya sebenarnya bapak kurang ngerti menggunakan gaya kepemimpinannya itu apa, tapi yang bapak tau di STIKES Hang Tuah itu pemimpinnya memberikan tugas-tugas karyawannya dengan jelas. Semua sistemnya berjalan dengan cukup bagus dan mudah untuk setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kalau ada yang buat kesalahan biasanya kami diberikan peringatan. Pemimpinnya tegas tapi masih bersikap toleran sama karyawannya. Selain itu kalau datang terlambat biasanya dipotong beberapa puluh ribu sesuai berapa kali datang terlambatnya.
20 21	P	oow begitu pak, kalau dilihat dari karakteristiknya sepertinya menggunakan gaya kepemimpinan transaksional pak.
22	R	Iya ky gaya kepemimpinan itu
23 24	P	kira-kira pak dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, permasalahan apa yang terjadi di STIKES Hang Tuah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

25		pak?
26 27 28 29 30 31	R	Permasalahan di STIKES Hang Tuah itu salah satunya tu ada beberapa karyawan yang sudah sepuluh tahun kerja di STIKES Hang Tuah belum juga diangkat menjadi karyawan tetap, seperti satpam, cleaning service dan bagian lainnya. Padahal sebelumnya pemimpin itu ada menjanjikan untuk diangkat menjadi pegawai tetap.
31 33 34	P	Oow gitu pak, sepuluh tahun lama juga ya pak. Berarti yang udah dijanjikan pemimpin ada yang belum terlaksana sepenuhnya ya pak.
35	R	Iya ky kira-kira begitulah.
36 37	P	Bagaimana dengan kesejahteraan bapak dan karyawan lainnya di STIKES Hang Tuah ini pak?
38 39 40 41	R	Kalau menurut bapak kesejahteraan bapak selama di STIKES Hang Tuah biasa-biasa saja, sedanglah ky. Kalau karyawan lain bapak lihat juga kurang lebih sama, tapi ada beberapa yang bapak rasa memiliki kesejahteraan yang cukup tinggi.
42 43	P	Oow begitu ya pak. alhamdulillah ya pak, yang penting di syukuri aja ya pak hehe
44	R	Haha iya ky di syukuri aja, yang penting ada rezeki.
45 46	P	Baiklah pak mungkin sekian aja dulu yang mau kiky tanyakan. Terima kasih pak.
47	R	Iya ky sama-sama



LAMPIRAN O

Surat-Surat Penelitian

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

Nomor : B-533E/Un.04/F.VI/PP.00.9/06/2021 Pekanbaru, 09 Juni 2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Try Out Penelitian

Kepada Yth.
Ketua STIKES Hang Tuah Pekanbaru
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : Hakiky Chinintia Fitri
NIM : 11761200220
Tempat Tgl.Lahir : Pekanbaru/ 09 Desember 1998
Jurusan : Psikologi S1
Semester : VIII (Delapan)

ditugaskan untuk melakukan try out penelitian di tempat Bapak/Ibu guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsi/ tesis, yaitu:

"Hubungan Kepemimpinan Transaksional dan Subjective Well Being pada Karyawan STIKES Hang Tuah Pekanbaru".

Untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberi izin try out yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsi/ tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama bapak/ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Wassalam.

a.n. Dekan
Wakil Dekan II

Dr. Hj. Zuhidah, M.Pd
NIP. 19660423 199403 2 001

Dipindai dengan CamScanner

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKes) HANG TUAH PEKANBARU

Jl. Mustafa Sari No. 5 Tangkerang Selatan Pekanbaru, Telp. (0781) 33815 Fax. (0781) 863646
email : info.stikes@hangtuahpekanbaru.ac.id Izin Mendiknas : 226/D/O/2002 Website : www.hangtuahpekanbaru.ac.id

No : 12/STIKes-HTP/VI/2021
Lamp. : -
Perihal : Permohonan Izin Try Out Penelitian

Pekanbaru, 21 Juni 2021

Kepada Yth.
Wakil Dekan II Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri SUSKA RIAU

di-
Tempat

Dengan hormat,
Menindaklanjuti surat dari Dekan Fakultas S1 Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau No : B-533E/Un.04/F.VI/PP.00.9/06/2021 tentang Permohonan Izin Try Out Penelitian atas nama :

Nama : Hakiky Chinintia Fitri
NIM : 11761200220
Jurusan : SI Psikologi Universitas Islam Negeri Pekanbaru
Tempat Try Out Penelitian : STIKes Hang Tuah Pekanbaru
Judul Try Out Penelitian : Hubungan Kepemimpinan Transaksional dan Subjective Well Being Pada Karyawan STIKes Hang Tuah Pekanbaru

Dengan ini kami pada dasarnya setuju dan memberikan rekomendasi Izin Try Out Penelitian kepada mahasiswa tersebut dengan tetap mematuhi peraturan STIKes Hang Tuah Pekanbaru dan etika Try Out Penelitian serta tetap menjaga protokol kesehatan dalam rangka pencegahan covid-19.

Demikianlah dapat kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

STIKes Hang Tuah Pekanbaru
Ketua

H.Ahmad Hanafi, SKM,M.Kes
No.Reg : 10306114265

Tembusan :
1. Arsip



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY

Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

Nomor : B-572E/Un.04/F.VI/PP.00.9/08/2021 Pekanbaru, 24 Juni 2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Riset

Kepada Yth.
Ketua STIKES Hang Tuah Pekanbaru
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.
Dengan hormat,

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan kepada bapak/ibu bahwa:

Nama : Hakiky Chinintia Fitri
NIM : 11761200220
Jurusan : Psikologi S1
Semester : VIII (Delapan)

ditugaskan untuk melakukan riset penelitian di tempat Saudara guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsi/ tesis, yaitu:

"Hubungan antara Kepemimpinan Transaksional dan Subjective Well Being pada Karyawan STIKES Hang Tuah Pekanbaru"

untuk itu kami mohon Saudara berkenan memberi izin riset yang bersangkutan dalam rangka penyelesaian penyusunan skripsi/ tesisnya.

Atas perkenan dan kerjasama Saudara, kami mengucapkan terima kasih,

Wassalam.
a.n. Dekan,

Dr. H. Zulhidah, M.Pd.
NIP. 19660423 199403 2 001

Dibuat dengan CamScanner

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKes) HANG TUAH PEKANBARU

Jl. Mustafa Sari No. 5 Tangkerang Selatan Pekanbaru, Telp. (0761) 33815 Fax. (0761) 863646
email : info.stikes@hangtuahpekanbaru.ac.id Izin Mendiknas : 226/D/O/2002 Website : www.hangtuahpekanbaru.ac.id

No : 12/STIKes-HTP/VII/2021/C44A
Lamp. : -
Perihal : **Permohonan Izin Riset Penelitian**

Pekanbaru, 06 Juli 2021

Kepada Yth.
Wakil Dekan II Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri SUSKA RIAU

di-
Tempat


Dengan hormat,
Menindaklanjuti surat dari Dekan Fakultas S1 Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru Riau No : B-572E/U.n.04/F.VI/PP.00.9/06/2021 tentang Permohonan Izin Riset Penelitian atas nama :

Nama : Hakiky Chinintia Fitri
NIM : 11761200220
Jurusan : S1 Psikologi Universitas Islam Negeri Pekanbaru
Tempat Riset Penelitian : STIKes Hang Tuah Pekanbaru
Judul Riset Penelitian : Hubungan Antara Kepemimpinan Transaksional dan Subjective Well Being Pada Karyawan STIKes Hang Tuah Pekanbaru

Dengan ini kami pada dasarnya setuju dan memberikan rekomendasi Izin Riset Penelitian kepada mahasiswa tersebut dengan tetap mematuhi peraturan STIKes Hang Tuah Pekanbaru dan tetap menjaga protokol kesehatan dalam rangka pencegahan covid-19.

Demikianlah dapat kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

STIKes Hang Tuah Pekanbaru
Ketua


H. Ahmad Hanafi, SKM, M.Kes
No.Reg : 10306114265

Tembusan :
1. Arsip



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS PSIKOLOGI
كلية علم النفس
FACULTY OF PSYCHOLOGY
 Jl. H.R. Soebrantas Km. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tampan Pekanbaru-Riau 28293 Po. Box. 1004
 Telp. (0761) 588994 Fax. (0761) 588994 Website : <http://fpsi.uin-suska.ac.id> E-mail: fpsi@uin-suska.ac.id

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN
 Nomor : B-738E/Un.04/F.VI/PP.00.9/07/2021

Dekan Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menerangkan bawah:

Nama	: Hakiky Chinintia Fitri
NIM	: 11761200220
Tempat Tgl.Lahir	: Pekanbaru/ 09 Desember 1998
Jurusan	: Psikologi S1
Semester	: VIII (Delapan)

Benar mahasiswa tersebut di atas telah melakukan penelitian di Fakultas Psikologi dengan judul:

"Hubungan antara Kepemimpinan Transaksional dan Subjective Well Being pada Karyawan STIKES Hang Tuah Pekanbaru".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 23 Juli 2021


 Dr. Kusnadi, M.Pd
 NIP. 19671212 199503 1 001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKes)
HANG TUAH PEKANBARU**

Jl. Mustafa Sari No. 5 Tangkerang Selatan Pekanbaru, Telp. (0761) 33815 Fax. (0761) 863646
email : info.stikes@hangtuahpekanbaru.ac.id Izin Mendiknas : 226/D/O/2002 Website : www.hangtuahpekanbaru.ac.id

No : 12/STIKes-HTP/VII/2020/0574
Lamp. : -
Perihal : Surat Selesai Penelitian Mahasiswa

Pekanbaru, 09 Agustus 2021

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Suska Riau

di- Tempat

Dengan hormat,
Bersama surat ini kami sampaikan kepada Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri
bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Hakiky Chinintia Fitri
Nim : 11761200220
Tempat Penelitian : STIKes Hang Tuah Pekanbaru
Judul Penelitian : Hubungan Antara Kepemimpinan Transaksional dan Subjective Well Being Pada Karyawan STIKes Hang Tuah Pekanbaru
Jurusan : Psikologi S1
Semester : 8 (Delapan)

Dengan ini kami menyatakan bahwa nama tersebut diatas sudah selesai melakukan penelitian untuk tugas skripsi dari tanggal 06 Juli 2021 sampai dengan 23 Juli 2021 dengan tetap mematuhi peraturan STIKES Hang Tuah Pekanbaru dan etika penelitian serta tetap menjaga protokol kesehatan dalam rangka pencegahan covid-19.

Demikianlah dapat kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik kami ucapkan terima kasih.

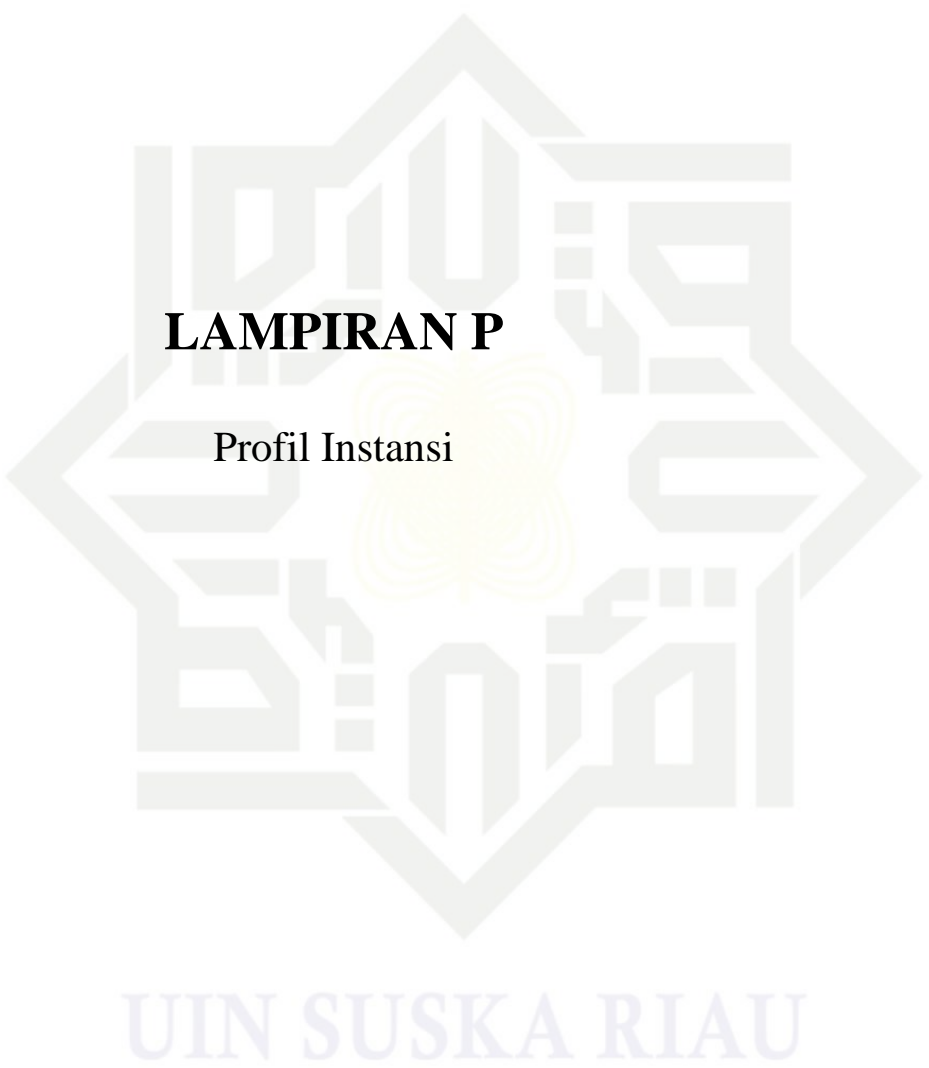
STIKes Hang Tuah Pekanbaru

Ketua

H.Ahmad Hanafi, SKM,M.Kes
No.Reg : 10306114265

Tembusan :
1.Arsip

Dipindai dengan CamScanner



LAMPIRAN P

Profil Instansi

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Profil Tempat Penelitian

Nama instansi	: STIKes Hang Tuah Pekanbaru
Alamat	: Jl. Mustafa Sari No.5, Tengkerang Sel., Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Riau 28281
Rektor/ketua	: H. Ahmad Hanafi, SKM., MKS
Jam operasional	: Buka 08:00 Tutup pukul 17.00
Telepon	: (0761) 33815
Kode PT	: 103061
Tanggal berdiri	: 09 September 2002
Nomer SK PT	: 38
Kodepos	: 28000
Akreditasi	: B
Rasio Dosen / Mahasiswa	: 128 / 2388
Email	: stikes.htp@gmail.com
Jumlah dosen tetap	: laki-laki 34 orang, perempuan 89 orang
Jumlah Dosen tidak tetap	: laki-laki 22 orang, perempuan 16 orang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Visi

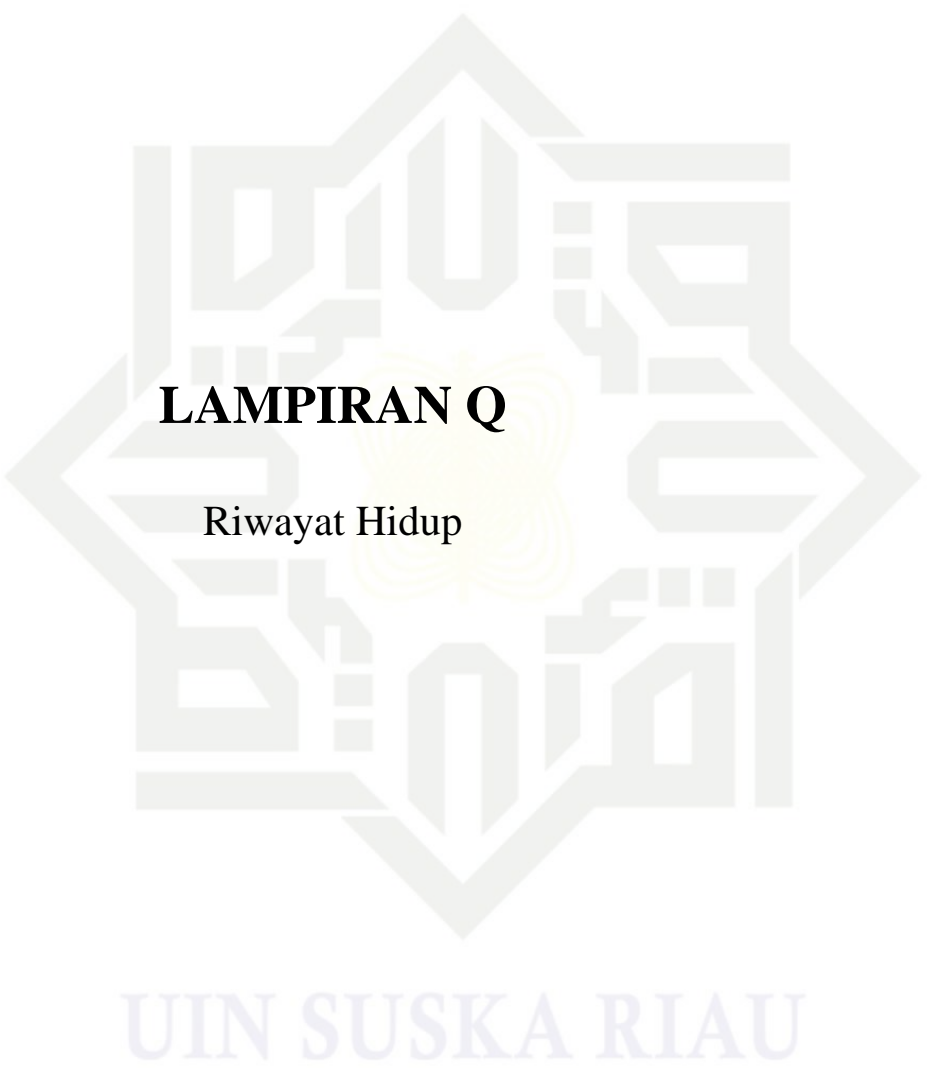
Terwujudnya institusi yang unggul dan kompeten dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi kesehatan yang berbasis teknologi tepat guna dan mampu bersaing ditingkat nasional dan regional tahun 2036.

2. Misi

- a. Melaksanakan pendidikan kesehatan yang bermutu untuk menghasilkan lulusan yang professional berorientasi kepada peningkatan kesehatan masyarakat;
- b. Mengembangkan ilmu dan teknologi kesehatan melalui kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat untuk peningkatan kesehatan masyarakat;
- c. Melaksanakan penjaminan mutu yang konsisten dan berkelanjutan;
- d. Mewujudkan atmosfir akademik yang kondusif melalui kinerja akademik;
- e. Menjalin kerjasama dengan berbagai pihak dalam penyelenggaraan Tri Dharma Perguruan Tinggi;
- f. Mengembangkan teknologi tepat guna dalam bidang kesehatan.

3. Tujuan

- a. Bertanggungjawab dalam meningkatkan serapan lulusan STIKes Hang Tuah Pekanbaru dalam lapangan pekerjaan dan memberikan informasi ketenagakerjaan bagi alumni dan mahasiswa untuk memperoleh suatu pekerjaan dengan waktu yang relative singkat.
- b. Melaksanakan kegiatan program pelatihan, seminar dan lokakarya untuk meningkatkan sumber daya manusia dari serapan STIKes Hang Tuah Pekanbaru.
- c. Melaksanakan kegiatan *campus recruitment* untuk suatu lembaga, institusi & perusahaan yang membutuhkan.
- d. Memberikan layanan konsultasi dan bimbingan karir untuk alumni dan mahasiswa untuk menghadapi persaingan di duniakerja



LAMPIRAN Q

Riwayat Hidup

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RIWAYAT HIDUP PENELITI

HAKIKY CHININTIA FITRI, dilahirkan di kota Pekanbaru kecamatan Tampan



kelurahan tuah karya pada hari Rabu tanggal 09 Desember 1998. Anak ketiga dari empat bersaudara. Buah cinta dan kasih dari ayahanda **Ir. Suherman, S. Msi** dan ibundan **Nurhayati, MA**. Penulis pertama kali menempuh pendidikan pada usia 7 tahun di SDN 017 Tampan Pekanbaru selama 2005- 2011. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 23 Pekanbaru selama 2011-2014. Kemudian penulis setelah lulus SMP melanjutkan pendidikan di SMAN 2 Tambang, Kab. Kampar pada tahun 2014-2017. Pada tahun 2017 penulis lulus Sekolah Menengah Atas dan melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi yaitu perguruan tinggi UIN Suska Riau di Fakultas Psikologi pada program studi Psikologi dengan jalur SNMPTN.

Berkat rahmat dan kasih sayang dari Allah SWT, dukungan serta doa dari kedua orang tua, seseorang spesial, dan teman-teman dalam menjalani aktivitas akademik di perguruan tinggi UIN Suska Riau, alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “ Hubungan Antara Kepemimpinan Transaksional dan *Subjective Well Being* pada Karyawan Stikes Hang Tuah Pekanbaru” pada tanggal 13 Agustus 2021 penulis dinyatakan “LULUS” dan menyandang gelar sarjana Psikologi (S.Psi).

UIN SUSKA RIAU